



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI *FOOD PRODUCTION HOTEL*
GRAND ASTON CITY HALL
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

PIRMAN RIZKI SIREGAR

NPM. 1615310459

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : PIRMAN RIZKI SIREGAR
NPM : 1615310459
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI *FOOD PRODUCTION*
HOTEL GRAND ASTON CITY HALL
MEDAN

MEDAN, JANUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN



(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. BANGSANG WIDYANARKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : PIRMAN RIZKI SIREGAR
NPM : 1615310459
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI *FOOD PRODUCTION*
HOTEL GRAND ASTON CITY HALL
MEDAN

MEDAN, JANUARI 2021

ANGGOTA I



ANGGOTA II (RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP) (Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

ANGGOTA III

ANGGOTA IV (AHMAD ASWAN WARUWU, S.E., M.SM)

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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pirman Riski Siregar
NPM : 1615310459
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Januari 2021



Pirman Riski Siregar
NPM: 1615310459

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pirman Rizki Siregar
Tempat/Tanggal Lahir : Bandar Jambu, 01 Mei 1997
NPM : 1615310459
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Tanah Lapang Kecil No.5, Medan, Sumatera Utara

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

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Januari 2021
Yang membuat pernyataan



Pirman Rizki Siregar
NPM: 1615310459

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : PIRMAN RISKI SIREGAR
NPM : 1615310459
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Department Kitchen Hotel Grand Aston City Hall Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 Desember 2020	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
23 Maret 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 07 Juni 2021
Dosaan Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si

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**Nasiswa : **PIRMAN RISKI SIREGAR**: **1615310459**Studi : **Manajemen**: **Strata Satu**Pembimbing : **Abdi Setiawan, SE., M.Si**Tesis : **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Kitchen
Hotel Grand Aston City Hall Medan**

	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
er	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 21 Desember 2020
Dosen Pembimbing,

Abdi Setiawan, SE., M.Si

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*

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PIRMAN RISKI SIREGAR
Tempat, Tanggal Lahir : BANDAR JAMBU / 01 Mei 1997
No. Pokok Mahasiswa : 1615310459
Bidang Studi : Manajemen
Spesialisasi : Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.40
No. Pendaftaran : 082277562961

Mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Kitchen Hotel Grand Aston City Hall Medan

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu


Rektor
(Ir. Bhakti Alamasyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 13 Maret 2020

Pemohon,

(Pirman Riski Siregar)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 18/3/20
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafriana Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Abdi Setiawan, SE., M.Si)

Tanggal : 14 Maret 2020
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Rorp Rian Agustin, S.Sos., M.SP)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

SURAT PERNYATAAN

bertanda Tangan Dibawah Ini :

: PIRMAN RIZKI SIREGAR

: 1615310459

: BANDAR JAMBU / 01 Mei 1997

: Jln.Tanah Lapang Kecil No.5, Medan

: 082277562961

: HAKAMUDDIN SIREGAR/HASNAWATI HARAHAP

: SOSIAL SAINS

di : Manajemen

: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Kitchen Hotel Grand Aston City Hall Medan

Surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Jika kesalahan data pada ijazah saya.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam kesadaran. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan 12 Januari 2021

METERAI
TEMPEL
TOL
ABFD9AHE874672652
5000
LIMA RIBURUPIAH
PIRMAN RIZKI SIREGAR
1615310459

Mohonan Meja Hijau

Medan, 12 Januari 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yth, Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PIRMAN RIZKI SIREGAR
 Tgl. Lahir : BANDAR JAMBU / 01 Mei 1997
 Nama Orang Tua : HAKAMUDDIN SIREGAR
 NIM : 1615310459
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Studi : Manajemen
 No. Telp : 082277562961
 Alamat : Jln. Tanah Lapang Kecil No.5, Medan

Mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Kitchen Hotel Grand Aston City Hall 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 indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.

3. Telah tercap keterangan bebas pustaka

4. Melampirkan surat keterangan bebas laboratorium

5. Melampirkan pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih

6. Melampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.

7. Melampirkan 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 (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan

9. Hard Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)

10. Melampirkan surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)

11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP

12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Disetujui oleh :

Hormat saya



Pirman Rizki Siregar, S.E., M.M.
 Fakultas SOSIAL SAINS

PIRMAN RIZKI SIREGAR
 1615310459

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

- o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat 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.



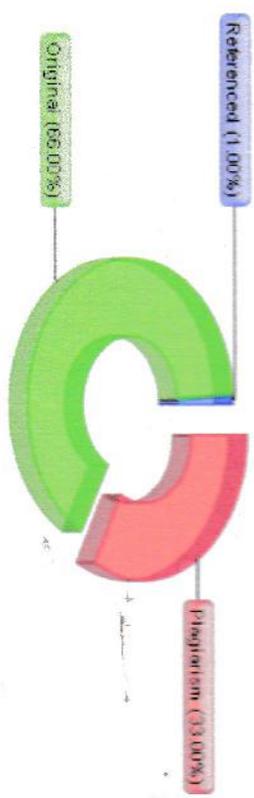
Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 21-Dec-20 14:27:01

Analyzed document: PIRMAN RISKI SIREGAR_1615310459_MANAJEMEN.docx (Licensed for: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03)

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- % 26** **words:** <https://7236ok.com/document/ky6is5z-hubungan-perubahan-pendelegetian-wewenang-d-mula>
 - % 26** **words:** <https://id.123dok.com/document/7vxo6-pegaruh-disiplin-kerja-motivasi-dan-kep>
 - % 22** **words:** <https://id.docbeo.id/compendium/kepuasan-kerja-dan-loyalitas-karyawan-teknis-adaptasi>
- 5698
[Show other Sources.]

Processed resources details



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI *FOOD PRODUCTION* HOTEL
GRAND ASTON CITY HALL
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

PIRMAN RIZKI SIREGAR

NPM. 1615310459

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



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: 3521/PERP/BP/2021

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

Nama : PIRMAN RISKI SIREGAR
N.P.M. : 1615310459
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 13 Januari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 13 Januari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015



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 : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.Sp
Nama Mahasiswa : Pirman Riski Siregar
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No: Stambuk / NPM : 1615310459
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Kitchen Hotel Grand Aston City Hall Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
14/12/20	perbaikan halaman Daftar pustaka Lampiran.		
18/12/20	ACC Sidang af Perbaikan Sistematika Penulisan.		
21/12-20	ACC Sidang MH		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM



Dosen Pembimbing II

Roro Rian Agustin, S.Sos., M.Sp

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan yang berjumlah 35 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 35 responden yang disebut sampel jenuh. Penelitian ini dilakukan di tahun 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Kepuasan Kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. 89,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kepuasan kerja dan beban kerja sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja dan beban kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the influence of Job Satisfaction (X_1) and Workload (X_2) on Employee Performance (Y) at the Food Production Hotel Grand Aston City Hall Medan. The population in this research were all employees of the Food Production Hotel Grand Aston City Hall Medan, totalling 35 employees. The number of samples taken by the population, namely 35 respondents called saturated samples. This research was conducted in 2020. This research used quantitative data processed by SPSS with multiple linear regression models. The results showed that job satisfaction and workload have a positive and significant effect on employee performance in the Food Production Hotel Grand Aston City Hall Medan, either partially or simultaneously. Job Satisfaction was the most dominant variable affecting employee performance. 89.3% of employee performance can be explained and obtained from job satisfaction and workload while the rest was by other factors. Employee performance has a very strong relationship to job satisfaction and workload.

Keywords: Job Satisfaction, Workload, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

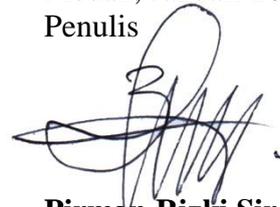
1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.Sp selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda Hakammudin Siregar serta Ibunda Hasnawati Harahap tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik
8. Pimpinan Hotel Grand Aston City Hall Medan yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Januari 2021

Penulis



Pirman Rizki Siregar
NPM : 1615310459

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan dan Perumusan Masalah	9
1. Batasan Masalah	9
2. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	13
1. Kinerja	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
c. Penilaian Kinerja.....	17
d. Tujuan Penilaian Kinerja	20
e. Manfaat Penilaian Kinerja	20
f. Indikator Kinerja	23
2. Kepuasan Kerja.....	24
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	25
c. Teori Kepuasan Kerja	29
d. Indikator Kepuasan Kerja	30
3. Beban Kerja	32
a. Pengertian Beban Kerja	32
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	33
c. Dampak Beban Kerja	34
d. Mengendalikan Beban Kerja.....	36
e. Indikator Beban Kerja.....	37

B. Penelitian Sebelumnya	38
C. Kerangka Konseptual	40
1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	41
2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	42
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	43
D. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
1. Lokasi Penelitian.....	46
2. Waktu Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel.....	47
1. Populasi.....	47
2. Sampel	47
3. Jenis Data.....	48
4. Sumber Data	48
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	48
1. Variabel Penelitian.....	48
a. Variabel Terikat (Y).....	48
b. Variabel Bebas (X).....	49
2. Definisi Operasional	49
E. Skala Pengukuran Variabel	52
F. Teknik Pengumpulan Data	52
G. Teknik Analisa Data	53
1. Analisis Frekuensi Data	53
2. Uji Kualitas Data	54
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	54
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	54
3. Uji Asumsi Klasik.....	55
a. Uji Normalitas.....	56
b. Uji Multikolinearitas	58
c. Uji Heteroskedastisitas.....	60
4. Regresi Linear Berganda	62
5. Uji Hipotesis	63
a. Uji Parsial (Uji t).....	63
b. Uji Simultan (Uji F)	64
E. Koefisien Determinasi (r^2).....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	68
1. Gambaran Umum Perusahaan	68
a. Sejarah Hotel Grand Aston City Hall Medan	68
b. Visi dan Misi Hotel Grand Aston City Hall Medan.....	70

c. Struktur Organisasi Hotel Grand Aston City Hall Medan.....	70
2. Karakteristik Responden.....	71
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	74
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	74
a. Kepuasan Kerja (X_1)	75
b. Beban Kerja (X_2).....	79
c. Kinerja Karyawan (Y).....	83
4. Uji Kualitas Data	87
a. Uji Validitas	87
b. Uji Reliabilitas	90
5. Uji Asumsi Klasik.....	92
a. Uji Normalitas Data	92
b. Uji Multikolinearitas	95
c. Uji Heteroskedastisitas.....	96
6. Uji Regresi Linear Berganda	99
7. Uji Hipotesis	101
a. Uji t (Uji Parsial).....	101
b. Uji F (Uji Simultan)	104
8. Uji Determinasi (R^2)	105
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	106
1. Hipotesis H_1	107
2. Hipotesis H_2	108
3. Hipotesis H_3	110

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	113
B. Saran	113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan	6
Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan	7
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Mengenai Beban Kerja Karyawan	8
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian	46
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	50
Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert	52
Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	66
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	73
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	74
Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	74
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Menyenangi Pekerjaan (X_{1-1})	75
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mencintai Pekerjaan (X_{1-2})	76
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Moral Kerja (X_{1-3})	77
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan (X_{1-4})	78
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Pekerjaan (X_{2-1})	79
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Waktu (X_{2-2})	80
Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Fisik (X_{2-3})	81
Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Mental (X_{2-4})	82
Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1-1})	83
Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1-2})	84
Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu (Y_{1-3})	85
Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya (Y_{1-4})	86
Tabel 4.19. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	88
Tabel 4.20. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Beban Kerja (X_2)	89
Tabel 4.21. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	90
Tabel 4.22. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	91
Tabel 4.23. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Beban Kerja (X_2)	91
Tabel 4.24. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	92
Tabel 4.25. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	94
Tabel 4.26. Hasil Uji Multikolinearitas	96
Tabel 4.27. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	98
Tabel 4.28. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	99
Tabel 4.29. Hasil Uji-t	102
Tabel 4.30. Hasil Uji F	103

Tabel 4.31. Hasil Uji Determinasi.....	105
Tabel 4.32. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	106

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	44
Gambar 4.1. Logo Hotel Grand Aston City Hall Medan.....	70
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Hotel Grand Aston City Hall Medan.....	70
Gambar 4.3. Kurva Histogram Normalitas.....	93
Gambar 4.4. Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standardized Residual</i>	93
Gambar 4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era kompetensi sekarang ini. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Bagi setiap perusahaan, karyawan bagian produksi merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya sumber daya perusahaan yang lainnya bahkan, karyawan bagian produksi memegang kendali dalam proses produksi. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana produksi tersebut. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan

diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2013:195).

Suatu bentuk tanpa manusia tidak mungkin ada dan tidak dapat diorganisasikan. Bagaimana pun sederhana atau pun kompleksnya suatu bentuk usaha, manusialah yang menjadi intinya. Segala bentuk usaha, akhirnya dapat disimpulkan sebagai suatu gerak dari manusia, oleh karena dan untuk manusia. Dalam penataan dan kelola perusahaan, kita kenal faktor-faktor perusahaan yang terdiri dari modal, alat-alat kerja dan organisasi. Kedua faktor terakhir merupakan materi hidup, yaitu kerja karena faktor kerja dan hasil kerja dari manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling utama dalam aspek ekonomi dan teknologi. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam menjalankan roda perusahaan baik yang berskala kecil, sedang mau pun yang besar dan merupakan *asset* yang mempunyai fisik dan daya faktor dalam menggerakkan, mengatur dan memutuskan.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu bentuk dari sumber daya manusia yang menjadi suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas dengan hasil yang memuaskan. Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dalam suatu organisasi adalah suatu tolak

ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja didalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja. Handoko (2013:193) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: motivasi dan semangat kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan beban pekerjaan.

Hasibuan (2017:199) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan bersikap lebih disiplin, memiliki moral kerja yang lebih baik, dan memiliki kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan membuat karyawan lebih ikhlas dalam bekerja dan menjadikan pekerjaannya bukan sebagai beban. Keikhlasan karyawan ini membuat karyawan tidak mengeluh dalam bekerja dan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dengan hasil kerja yang sebaik mungkin.

Kepuasan kerja dari karyawan di dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Sedangkan kepuasan kerja karyawan di luar pekerjaan merupakan karyawan

yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan dan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Selain itu kepuasan kerja merupakan kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksana pekerjaan.

Munandar (2011:385) mengemukakan bahwa 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. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengenai kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Food Production Hotel Grand Aston City Hall Medan. *Food Production* adalah ruangan khusus yang diperuntukkan sebagai tempat untuk memasak

makanan. *Food Production* adalah satu unit yang memiliki fungsi sebagai tempat produksi untuk melakukan pengolahan bahan baku menjadi setiap makanan yang dapat disajikan dengan penampilan yang menarik. *Food Production* Hotel Grand Aston selalu berusaha untuk mengoptimalkan setiap kontribusi dari sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusianya, karyawan yang dimiliki adalah sumber daya yang harus selalu dijaga dan dipelihara agar senantiasa memberikan pelayanan yang optimal.

Masalah kinerja merupakan masalah yang masih sering terjadi di *Food Production* Hotel Grand Aston di mana setiap masakan harus mampu di hidangkan dengan cepat agar pelanggan tidak menunggu lama dengan rasa dari hidangan yang harus konsisten. Selain itu, menumpuknya pesanan menu yang harus disajikan membuat setiap karyawan harus bekerja secara maksimal agar mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat, cepat, dan tanpa melakukan kesalahan. Namun hasil observasi yang dilakukan menunjukkan masih adanya karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang dibarengi dengan tekanan kerja yang tinggi di dapur. Hal ini juga membuat karyawan melakukan berbagai kesalahan yang justru memperlambat kerja karyawan. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan mengenai kinerja kerja karyawan menunjukkan masih adanya masalah pada kinerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Jawaban			
	Setuju		Tidak Setuju	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya tanpa kesalahan atau kesilapan	8	40%	12	60%
Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan atasan	6	30%	14	70%
Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan cukup mudah	6	30%	14	70%
Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	7	35%	13	65%

Sumber: Oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa dari 20 orang karyawan hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaannya tanpa kesalahan atau kesilapan. Lalu hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan atasan. Selanjutnya hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh dengan cukup mudah. Terakhir, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam bekerja dan belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Cukup banyak karyawan yang bekerja di *Food Production* Hotel Grand Aston karena hobi mereka dalam memasak sehingga cukup banyak karyawan yang mencintai dan menyenangkan pekerjaan mereka. Namun, cukup banyak juga yang tidak terlalu mencintai pekerjaan mereka karena pada dasarnya beberapa karyawan tidak terlalu hobi dalam memasak dan karena berbagai alasan membuat karyawan tidak benar-benar mencintai pekerjaannya dan berniat mencari pekerjaan yang lain. Hal ini juga terlihat dari moral kerja karyawan

yang cukup rendah dan tingkat kedisiplinan yang tidak bisa dijaga oleh karyawan. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan mengenai kepuasan kerja karyawan menunjukkan masih adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

Pertanyaan	Jawaban			
	Setuju		Tidak Setuju	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Karyawan merasa sangat senang dengan pekerjaannya saat ini	9	45%	11	55%
Karyawan merasa bangga saat menceritakan tentang pekerjaannya	8	40%	12	60%
Karyawan pergi bekerja dengan penuh rasa semangat kerja yang tinggi	6	30%	14	70%
Karyawan selalu mematuhi segala peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan	9	45%	11	55%

Sumber: Oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa dari 20 orang karyawan hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa merasa sangat senang dengan pekerjaannya saat ini. Lalu hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa bangga saat menceritakan tentang pekerjaannya. Selanjutnya hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka pergi bekerja dengan penuh rasa semangat kerja yang tinggi. Terakhir, hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu mematuhi segala peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan yang tidak terlalu mencintai pekerjaannya sehingga tidak merasa bangga saat menceritakan pekerjaannya.

Food Production Hotel Grand Aston memiliki beban kerja yang sangat tinggi di mana karyawan di bagian *Food Production* Hotel Grand Aston dapat memasak ratusan menu makanan setiap harinya di saat jam sibuk sehingga

karyawan hampir tidak punya waktu untuk beristirahat dan terus berada di bawah tekanan. Beban pekerjaan ini juga mempengaruhi fisik karyawan sehingga beban fisik yang dirasakan karyawan juga meningkat. Selain itu, jangka waktu penyelesaian setiap hidangan yang cenderung sangat cepat membuat beban waktu yang diberikan karyawan juga tinggi. Banyaknya tekanan ini memberikan beban psikologis atau beban mental tambahan bagi karyawan. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan mengenai beban kerja karyawan menunjukkan masih adanya masalah pada beban kerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Mengenai Beban Kerja Karyawan

Pertanyaan	Jawaban			
	Setuju		Tidak Setuju	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Karyawan diberikan beban tugas yang terlalu banyak	12	60%	8	55%
Karyawan diberikan waktu yang cukup singkat untuk menyelesaikan pekerjaannya	15	75%	5	25%
Karyawan cukup sulit untuk beristirahat karena banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan	14	70%	6	30%
Karyawan merasa sangat tertekan saat bekerja	11	55%	9	45%

Sumber: Oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa dari 20 orang karyawan hanya 8 orang karyawan yang tidak setuju bahwa merasa diberikan beban tugas yang terlalu banyak. Lalu hanya 5 orang karyawan yang tidak setuju bahwa mereka diberikan waktu yang cukup singkat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya hanya 6 orang karyawan yang tidak setuju bahwa mereka cukup sulit untuk beristirahat karena banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan. Terakhir, hanya 9 orang karyawan yang tidak setuju bahwa mereka merasa sangat tertekan saat bekerja. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada beban kerja karyawan

yang diidentifikasi dengan karyawan yang memiliki beban pekerjaan yang tinggi yang membuat karyawan sulit beristirahat dan merasa tertekan saat bekerja.

Berdasarkan hasil pra-survey dan wawancara sementara kepada karyawan *Kitchen* Hotel Grand Aston Medan, terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian untuk para peneliti melakukan teliti lebih lanjut, yaitu mengenai rendahnya kepuasan kerja dan beban kerja yang terlalu tinggi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI *FOOD PRODUCTION* HOTEL GRAND ASTON CITY HALL MEDAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan yang tidak terlalu mencintai pekerjaannya sehingga tidak merasa bangga saat menceritakan pekerjaannya.
2. Karyawan yang memiliki beban pekerjaan yang tinggi yang membuat karyawan sulit beristirahat dan merasa tertekan saat bekerja.
3. Karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam bekerja dan belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada

pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada *Food Production*.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Food Production* Hotel Grand Aston Medan?
- b. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Food Production* Hotel Grand Aston Medan?
- c. Apakah kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Food Production* Hotel Grand Aston Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Food Production* Hotel Grand Aston Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Food Production* Hotel Grand Aston Medan.

- c. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Food Production* Hotel Grand Aston Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar hasil dari pekerjaan lebih baik lagi.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi peneliti yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

d. Bagi Penulis

Dalam melakukan penelitian ini, penulis suatu karya ilmiah berupa skripsi yang mana dapat menambah wawasan dan pengetahuan dan juga dapat menerapkan teori-teori yang dapat di bangku perkuliahan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang

dilakukan oleh Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, dan Yantje Uhing pada tahun 2015 yang berjudul: pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- 1. Variabel Penelitian :** Pada penelitian terdahulu menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu Kepuasan Kerja (X_1), dan Motivasi (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan ini digunakan dua buah variabel bebas, namun variabel yang digunakan yaitu: Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan (Y).
- 2. Waktu Penelitian :** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Februari 2015 sampai Juni 2015. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Juli 2020 sampai Januari 2021.
- 3. Tempat Penelitian :** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sedangkan penelitian ini dilakukan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan yang terletak di Jalan Balai Kota No.1, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20112.
- 4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel :** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan populasi dan sampel sebanyak 47 orang pegawai. Sedangkan objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan dengan populasi dan sampel 35 orang karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Handoko (2013:190) mendefinisikan kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Menurut Wibowo (2017:7) kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2013:149) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sehingga jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:260) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2013:152) menjelaskan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kompetensi

Adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

2) Inisiatif

Adalah tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

3) Kecekatan Mental

Adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

4) Skema Pengembangan Karir

Berbagai tingkatan karir atau jabatan yang dapat dimiliki oleh karyawan berdasarkan kinerjanya. Dengan adanya skema pengembangan karir membuat karyawan berusaha tetap memiliki kinerja yang baik agar mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Kerja

Adalah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi segala peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk ketepatan waktu.

7) Penghargaan

Adalah suatu yang bersifat finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas usaha dan kinerja yang selama ini dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

8) Semangat Kerja

Adalah rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

9) Pelatihan

Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: kondisi fisik, peralatan (sarana dan prasarana), waktu kerja, material, supervisi, iklim organisasi, dan desain organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2013:193) yaitu:

1) Motivasi dan Semangat Kerja

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya setiap hari.

3) Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu

besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja di sini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyiaran dalam ruang kerja karyawan.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

6) Beban Pekerjaan

Beban kerja menjadi bagian dari desain pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. Perkembangan beban pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat beradaptasi dan bekerja dengan lebih baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dalam penelitian ini adalah kepuasan dan beban kerja.

c. **Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja karyawan adalah sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh karyawan yang memiliki kinerja karyawan yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian kinerja karyawan karyawan

untuk mengetahui kinerja karyawan para karyawannya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan kinerja karyawan atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan, manajemen perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:12) adalah “Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya”. Terdapat dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan menurut Gomes (2013:28) yaitu:

- 1) Adanya kriteria kinerja karyawan yang dapat diukur secara objektif
- 2) Adanya efektifitas dalam proses evaluasi.

Gomes (2013:28) mengungkapkan bahwa kriteria kinerja karyawan dapat diukur secara objektif, untuk pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja karyawan yang dapat diukur secara objektif meliputi: *relevancy*, *reliability*, dan *discrimination*. Relevansi menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan kinerja karyawan. Misalnya kecepatan produksi bisa menjadi

ukuran kinerja karyawan yang lebih relevan dibandingkan penampilan seseorang. Reliabilitas menunjukkan tingkat di mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten dan diskriminasi mengukur tingkat di mana suatu kriteria prestasi kerja bisa memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam kinerja karyawan. Jika nilai menunjukkan cenderung baik atau jelek, berarti ukuran diskriminatif tidak membedakan kinerja karyawan diantara masing-masing pekerja.

Jika kriteria kinerja karyawan memiliki kualifikasi-kualifikasi penting itu maka pekerja akan lebih cenderung menjadi menerima terhadap penilaian kinerja karyawan. Sebaliknya jika pekerja dinilai berdasarkan kriteria-kriteria yang tidak jelas dan tidak dispesifikasikan, maka para pekerja akan bersikap menentang bahkan menganggap dirinya terancam. Pendekatan penilaian prestasi kerja karyawan, hendaknya mengidentifikasi standar kinerja karyawan yang terkait, mengukur kriteria dan kemudian memberikan umpan balik kepada karyawan. Jika standar kerja atau perhitungan terjadi dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, evaluasi dapat mengarah pada ketidakakuratan atau hasil yang bias, merenggangkan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dan mengecilkan peluang kerjasama. Tanpa umpan balik, perbaikan dan perilaku sumber daya manusia tidak mungkin terjadi dan *Department* tidak akan memiliki catatan yang akurat dalam sistem informasi sumber daya manusianya. Dengan demikian, keputusan-keputusan dasar dalam membuat rancangan pekerjaan, daftar pekerjaan, prosedur, aturan, sampai kompensasi akan terganggu.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Menurut Mangkunegara (2016:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2016:113) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka

karyawan, penyelia, *Department* SDM (sumber daya manusia), dan perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategik dalam perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

1) Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah/gaji dan bonus.

3) Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasaya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

4) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri menjadi lebih baik dan ahli.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6) Defisiensi Proses Penempatan Staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di *Department* SDM.

7) Ketidakkuratan Informasi

Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarahkan pada ketidakkuratan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Oleh karena itu, lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut agar tidak terulang kembali.

9) Kesempatan Kerja Yang Sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

10) Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan. Jika masalah tersebut tidak di atasi melalui penilaian, *Department* SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

11) Umpan Balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana sebaiknya fungsi *Department SDM* diterapkan.

f. Indikator Kinerja

Handoko (2013:198) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Rasa Puas terhadap Pekerjaan

Kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan minat karyawan yang membuat karyawan merasa puas sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik.

4) Penyelesaian Beban Kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap beban pekerjaan yang diberikan dan kesiapan karyawan atas tekan yang terjadi dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Menurut Robbins (2014:99) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Hal ini mengakibatkan setiap karyawan akan menilai pekerjaan yang mereka miliki dan memutuskan apakah mereka puas terhadap pekerjaan mereka atau tidak. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang karyawan harapkan.

Handoko (2013:193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap

positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, dan kedisiplinan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

1) Faktor Karyawan

Faktor karyawan meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2) Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan

finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2013:82-84):

1) Kesempatan untuk Maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5) Pengawasan

Mekanisme pengawasan yang dilakukan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover* pada karyawan.

6) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi Kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

As'ad (2015:115-119) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:.

1) Faktor Kepuasan Finansial

Faktor kepuasan finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk

memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

2) Faktor Kepuasan Fisik

Faktor kepuasan fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3) Faktor Kepuasan Sosial

Faktor kepuasan sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

4) Faktor Kepuasan Psikologi

Faktor kepuasan psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Berdasarkan berbagai teori yang ada di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setidaknya terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologis.

c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:117), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain:

1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengemukakan bahwa semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya di mana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah:

1) Menyenangi Pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah ke mana dia menjurus, mengapa dia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. dia menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai Pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, di mana pun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3) Moral Kerja

Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan.

4) Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kepuasan kerja dalam

penelitian ini adalah menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, dan kedisiplinan.

3. 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. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya.

Menurut Munandar (2011:385), 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. Schultz dalam Suwanto (2016:251) menyatakan beban kerja adalah efek yang terjadi akibat dari terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. 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. Hal ini menunjukkan beban kerja terkait dengan waktu penyelesaian yang diberikan.

Robbins (2014:242) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai

suatu proses di mana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, di mana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Prihatini (2015:73), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

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

- a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

2) Faktor Internal

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

c. Dampak Beban Kerja

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 di mana 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 (Depkes dan Kessos RI, 2000).

- 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

Beban kerja dapat dikendalikan dengan berbagai cara sebagai berikut:

- 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. Hasil suatu proses kerja yang efisien berarti memperoleh produktivitas yang tinggi.

- 3) Meningkatkan daya tahan mental tenaga kerja terhadap stress. Misalnya dengan latihan yang dibimbing oleh psikolog, meditasi, relaksasi.
- 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

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja menurut Munandar (2011:389) yang meliputi lima buah indikator, antara lain:

1) Beban Pekerjaan

Besarnya target pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk diselesaikan. Seperti besarnya volume pekerjaan, kelengkapan peralatan pendukung, dan kemampuan karyawan.

2) Beban Waktu

Jangka waktu yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

3) Beban Fisik

Beban fisik yang terjadi akibat target pekerjaan yang diberikan. Seperti kelelahan, dan gangguan kesehatan.

4) Beban Mental

Beban mental yang harus ditanggung jika target pekerjaan tidak terpenuhi dalam jangka waktu tertentu. Seperti pemotongan gaji, kehilangan jabatan, bahkan pemecatan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah beban pekerjaan, beban waktu, beban fisik, dan beban mental.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Ilman Ataunur, dan Eny Ariyanto (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk	Kepuasan Kerja dan Pelatihan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian terbukti Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif kuat signifikan terhadap kinerja. Namun, pelatihan memberikan pengaruh positif yang lemah signifikan terhadap kinerja. Secara bersamaan, Kepuasan Kerja dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 73,6%.
2	Aldy M. Pongoh, Lisbeth Mananeke, dan Greis M. Sendow (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara	Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. TVRI Stasiun Sulut sebaiknya memperhatikan Kepuasan Kerja dan penempatan karyawan agar kinerja karyawan TVRI Stasiun Sulut

Bersambung ke Halaman Berikutnya..

Sambungan Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
3	Jeli Nata Liyas, dan Reza Primadi. (2017)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat
4	Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, dan Yantje Uhing. (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H2 dan H3 di mana kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5	Abdul Aziz Nugraha Pratama, dan Aprina Wardani. (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	Kemampuan Kerja dan Kepuasan kerja	Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	<i>Path Analysis</i>	Hasil uji Ttest menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.
6	Rina Dwi Handayani. (2016)	Pengaruh Beban kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang	Beban Kerja dan Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan

Bersambung ke Halaman Berikutnya..

Sambungan Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
7	Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, dan Ni Nyoman Yulianthini (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara
8	Garry Surya Changgriawan (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production	Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9	Djoemadi, Setiawan, Noermijati, & Irawanto (2019)	<i>The Effect of Work Satisfaction on Employee Performance</i>	<i>Work Satisfaction</i>	<i>Employee Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results of the study showed that in telecommunication network providers, work satisfaction could increase employee performance. Work condition was the dominant driver in increasing employee performance, followed by work relationship and promotion. Work conditions include work security, work comfort, stress levels, working hours, and management policies.</i>
10	N. Ahsan, Z. Abdullah, D. Y. G. Fie, & S. Alam (2013)	<i>Effect of Workload on Job Performance Among University Staff in Malaysia: Empirical Study</i>	<i>Workload</i>	<i>Job Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Workload had a positive and significant impact on work performance either partially or simultaneously</i>

Sumber: Data diolah Peneliti (2020)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga

secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Manullang dan Pakpahan (2014:25) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasibuan (2017:199) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan bersikap lebih disiplin, memiliki moral kerja yang lebih baik, dan memiliki kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan membuat karyawan lebih ikhlas dalam bekerja dan menjadikan pekerjaannya bukan sebagai beban. Keikhlasan karyawan ini membuat karyawan tidak mengeluh dalam

bekerja dan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dengan hasil kerja yang sebaik mungkin.

Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Handoko (2013:193) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: motivasi dan semangat kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan beban pekerjaan. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Saputra, Bagia, dan Yulianthini (2016) serta Changgriawan (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengenai kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap

sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja

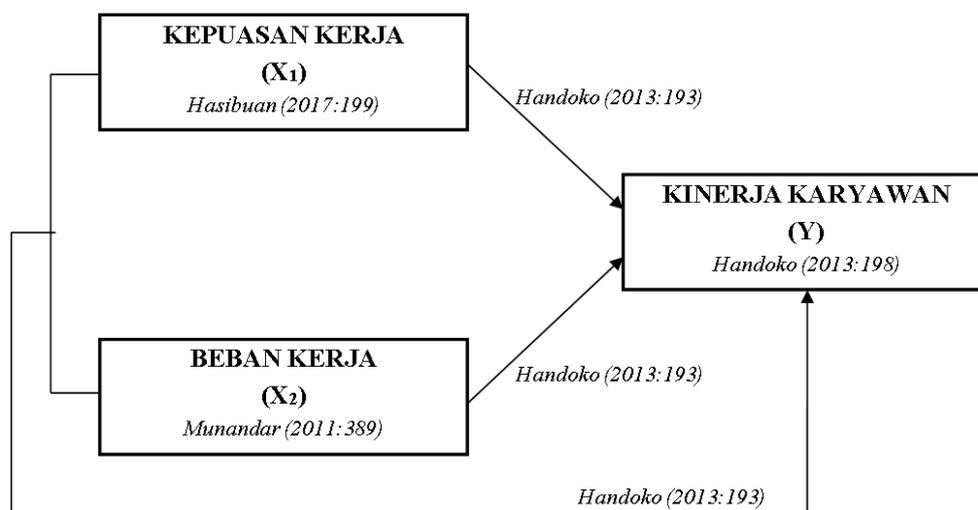
Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Handoko (2013:193) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: motivasi dan semangat kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan beban pekerjaan. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Liyas dan Primadi (2017) dan Handayani (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.. Kinerja dalam suatu organisasi adalah suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja didalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja..

Handoko (2013:193) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: motivasi dan semangat kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan beban pekerjaan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Penulis (2020)

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan.

- H2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan.
- H3. Kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Berdasarkan data yang diolah maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan yang terletak di Jalan Balai Kota No.1, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20112.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal									■															
5	Persiapan instrumen penelitian									■															
6	Pengumpulan data										■	■	■												
7	Pengolahan data													■											
8	Analisis dan evaluasi														■										
9	Penulisan laporan																	■	■	■	■				
10	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Penulis (2020)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, di mana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan yang berjumlah 35 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Mengingat jumlah populasi yang ada di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan hanya berjumlah 35 orang karyawan, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh di mana seluruh populasi yang ada

yaitu 35 orang karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan dijadikan sebagai sampel penelitian.

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden untuk kemudian diisi oleh responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat (Y)

Manullang dan Pakpahan (2014:36). Mengemukakan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel

terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel Bebas (X)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah: Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2)

2. Definisi Operasional

Manullang dan Pakpahan (2014:42) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Handoko (2013:190)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Rasa Puas terhadap Pekerjaan 4. Penyelesaian Beban Kerja Handoko (2013:198)	1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. 2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3. Kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan minat karyawan yang membuat karyawan merasa puas sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik. 4. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap beban pekerjaan yang diberikan dan kesiapan karyawan atas tekan yang terjadi dalam bekerja.	
2	Kepuasan Kerja (X ₁)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hasibuan (2017:199)	1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Kedisiplinan Hasibuan (2017:199)	1. Orang yang menyadari betul arah ke mana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik. 2. Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau	Likert

Bersambung ke Halaman Berikutnya..

Sambungan Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				<p>mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, di mana pun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya</p> <p>3. Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan keuangan</p> <p>4. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.</p>	
3	Beban Kerja (X ₂)	<p>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.</p> <p>Munandar (2011:385)</p>	<p>1. Beban Pekerjaan 2. Beban Waktu 3. Beban Fisik 4. Beban Mental</p> <p>Munandar (2011:389)</p>	<p>1. Besarnya target pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk diselesaikan.</p> <p>2. Jangka waktu yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.</p> <p>3. Beban fisik yang terjadi akibat target pekerjaan yang diberikan.</p> <p>4. Beban mental yang harus ditanggung jika target pekerjaan tidak terpenuhi dalam jangka waktu tertentu.</p>	Likert

Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2020)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa

skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Manullang dan Pakpahan, 2014:98).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya:

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya

tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar di mana pada penelitian ini alternatif jawaban yang disediakan terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, *report*, agenda dan sebagainya dari perusahaan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

G. Teknik Analisa Data

1. Analisis Frekuensi Data

Analisis ini memberikan gambaran frekuensi dari jawaban yang diberikan pada responden. Frekuensi dari setiap jawaban dari pertanyaan akan didapatkan dalam bentuk angka dan persen, sehingga diketahui berapa banyak jawaban tertentu yang diperoleh. Dengan statistik frekuensi, frekuensi jawaban responden akan lebih jelas dan mudah dipahami

2. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, di mana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, di mana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak

boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

3. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan

sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Rusiadi (2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

b) *Normal Probability Plot* (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*.

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- (2) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov yang dapat dilihat dari aturan pengambilan kesimpulan sebagai berikut: (Rusiadi, 2016:153) dan Manullang dan Pakpahan (2014:199).

- 1) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Senada dengan hal tersebut, Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Manullang dan Pakpahan (2014:198) dan Sujarweni (2016:231)

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas

Atau dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus: Sujarweni (2016:231)

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Di mana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus: Sujarweni (2016:231)

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Rusiadi (2016:157) juga menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Manullang dan Pakpahan (2014:200) dan Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa terdapat cara lain atau pengujian lain yang dapat dilakukan untuk melihat heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji statistik seperti uji *Glejser*, uji *Park*, atau uji *White*. Manullang dan Pakpahan (2014:200-202) juga menjelaskan uji

Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan di mana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif (Rusiadi, 2016:157)

Cara memprediksi Heteroskedastisitas dengan grafik adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut memenuhi kriteria sebagai berikut: Sujarweni (2016:232) dan Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola dan tersebar secara acak.

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

4. Uji Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Kepuasan Kerja

X_2 = Variabel Bebas Beban Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi *korelasi product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X_1 :

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan.

Pengujian X_2 :

- 1) $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan.
- 2) $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan.

Manullang dan Pakpahan (2014:204) menjelaskan kriteria pengambilan keputusan pada uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Signifikan $> 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (Terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ (jika t_{hitung} negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R= Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan.
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan.

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan

persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut: Sugiyono (2016:287)

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Hotel Grand Aston City Hall Medan

Tiba di Indonesia pada tahun 1997, Aston International yang dipimpin oleh Charles Brookfield pada awalnya berkonsentrasi pada hotel pusat kota, apartemen Indonesia yang mendefinisikan ulang konsep *service department* menjadi hotel harian dan manajemen properti. Berpegang pada keyakinan Aston International dalam manajemen perubahan. Aston International merupakan perusahaan pertama di Indonesia dan fasilitas yang sangat lengkap. Sebuah strategi yang mendefinisikan kembali industri serviced apartment dan ditandai Aston sebagai perusahaan yang tidak hanya ingin memainkan permainan mereka ingin mengubah cara permainan ini dimainkan. Dari saat kedatangan dan keberangkatan, tamu sadar dan tidak sadar diperkenalkan ke sebuah resort-an vila pengalaman liburan yang telah dipikirkan dengan matang dan cermat direncanakan untuk memberi merasakan keseluruhan kebahagiaan dan kesejahteraan selama mereka tinggal. Dengan kerja keras dan keyakinan abadi di pasar Asia, Aston International memindahkan kantor pusatnya ke Jakarta pada tahun 2000 untuk sepenuhnya berkonsentrasi pada pembangunan di Indonesia dan Asia Tenggara. Aston International telah berkembang menjadi salah satu perusahaan manajemen perhotelan terkemuka di

Indonesia dengan kehadiran tumbuh di semua sektor industri dan masa depan rencana untuk ekspansi ke kota-kota Asia lainnya, Dengan rekam jejak yang terbukti sukses, sikap positif dan ambisi tidak pernah berakhir menjadi universal diakui sebagai pilihan perusahaan manajemen perhotelan di Asia Pasifik-masa depan untuk Aston International. Salah satu cabangnya terdapat di kota Medan, Hotel Grand Aston Medan. Berdiri di dekat Bank Indonesia dengan ikon balai kota Medan tempo dulu, dengan dua bangunan, bangunan pertama adalah Hotel.

Grand Aston dan bangunan kedua adalah *apartment City Hall*, dikenal sebagai salah satu hotel terbaik di kota Medan, hotel tersebut dibangun dengan gaya bangunan Amerika dengan gaya arsitektur yang indah dan unik yang merupakan pembeda dari bangunan-bangunan hotel yang ada di kota Medan. Hotel Grand Aston Medan dibangun oleh lima orang pemilik saham yaitu Mr. Ali Besar, Mr. Ali Jhonson, Mr. Darsono Hadi, Mr.Hartanto Bunahar, dan Mr.Yogi Asimin, hotel tersebut dibangun dengan waktu yang lumayan lama di mana d butuhkan rancangan yang sempurna untuk menjadikan Hotel Grand Aston sebagai hotel berbintang lima di kota medan, Tanggal 16 Januari 2010, Hotel Grand Aston Medan telah berhasil menempatkan dirinya sebagai salah satu pesaing utama industri perhotelan di kota Medan, dengan berbagai penghargaan yang telah diterima.



Gambar 4.1. Logo Hotel Grand Aston City Hall Medan

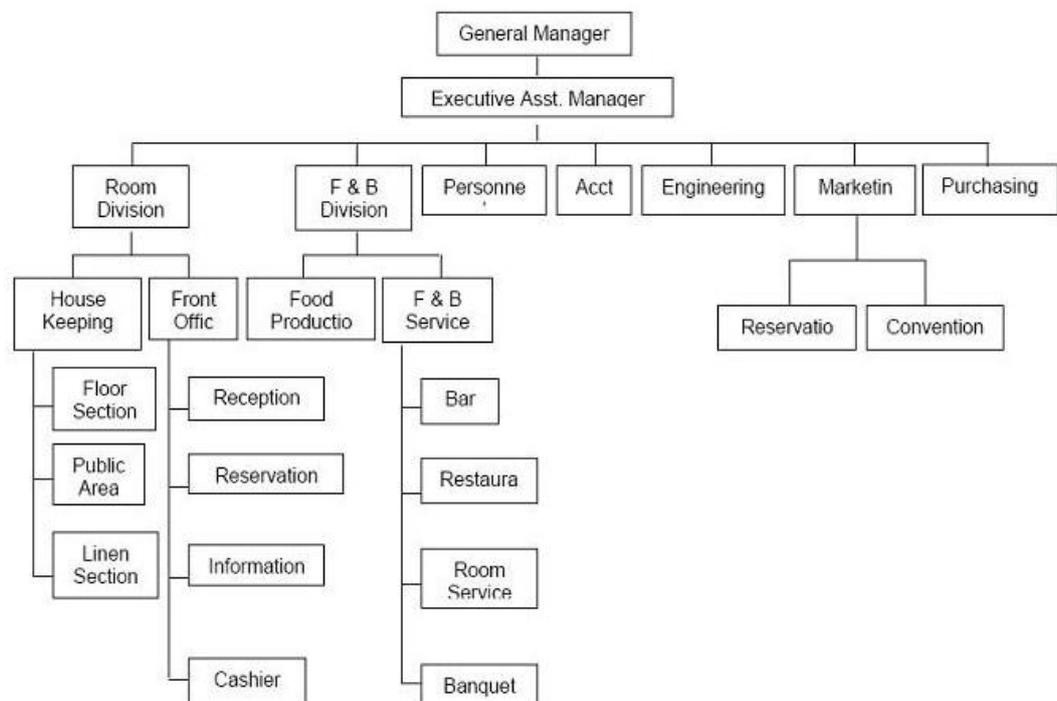
Sumber: Hotel Grand Aston City Hall Medan (2020)

b. Visi dan Misi Grand Aston City Hall Medan

Hotel Grand Aston mempunyai (visi), menjadi hotel pilihan terbaik di kota Medan, yang siap dan tanggap terhadap segala persaingan, yang mana dalam seluruh kegiatannya senantiasa memperhatikan keinginan dan kebutuhan, serta kepuasan pelanggan dengan cara meningkatkan mutu dan pelayanan yang terbaik

c. Struktur Organisasi Hotel Grand Aston City Hall Medan

Struktur organisasi Hotel Grand Aston City Hall Medan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2. Struktur Organisasi Hotel Grand Aston City Hall Medan

Sumber: Hotel Grand Aston City Hall Medan (2020)

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 35 responden. Karakteristik Responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, honor karyawan, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, s.d tabel 4.5 berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	18	51,4
	Wanita	17	48,6
Jumlah		35	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 35 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 18 responden (51,4%), sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 17 responden (48,6%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan antara jenis kelamin pria dibandingkan dengan wanita adalah lebih banyak yang berjenis kelamin pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	2	5,7
	21 - 25 Tahun	9	25,7
	26 - 30 Tahun	7	20,0
	31 - 35 Tahun	8	22,9
	36 - 40 Tahun	5	14,3
	41 - 45 Tahun	2	5,7
	Di Atas 45 Tahun	2	5,7
Jumlah		35	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 35 responden sebanyak 2 responden (5,7%) berusia di bawah 21 tahun, lalu sebanyak 9 responden (25,7%) berusia 21-25 tahun, lalu sebanyak 7 responden (20,0%) berusia 26-30 tahun, lalu sebanyak 8 responden (22,9%) berusia 31-35 tahun, lalu sebanyak 5 responden (14,3%) berusia 36-40 tahun, lalu sebanyak 2 responden (5,7%) berusia 41-45 tahun, dan sisanya sebanyak 2 responden (5,7%) berusia di atas 45 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia di antara 21-25 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 25,7%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	20	57,1
	D3	2	5,7
	S1	12	34,3
	S2	1	2,9
	S3	0	0,0
Jumlah		35	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat sebanyak 20 responden (57,1%) berpendidikan terakhir SMA, diikuti responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 2 responden (5,7%), lalu yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 12 responden (34,3%), dan sisanya sebanyak 1 responden (2,9%) yang berpendidikan terakhir S2 dan tidak ada seorangpun responden yang berpendidikan terakhir S3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA yang paling dominan yaitu sebesar 57,1%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Bekerja	Di Bawah 1 Tahun	2	5,7
	1 - 2 Tahun	7	20,0
	3 - 4 Tahun	7	20,0
	5 - 6 Tahun	8	22,9
	Di Atas 6 Tahun	11	31,4
Jumlah		35	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat sebanyak 2 responden (5,7%) yang telah bekerja di bawah 1 tahun, lalu responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 7 responden (20,0%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 7 responden (20,0%), responden yang memiliki masa kerja 5-6 tahun sebanyak 8 responden (22,9%), dan sisanya 11 responden (31,4%) telah bekerja di atas 6 tahun. Pada penelitian ini

karyawan yang memiliki masa kerja di atas 6 tahun yang paling dominan yaitu sebesar 31,4%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	14	40,0
	Menikah	21	60,0
	Janda/Duda	0	0,0
Jumlah		35	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat sebanyak 14 responden (40,0%) berstatus masih lajang/gadis, responden yang berstatus menikah sebanyak 21 responden (60,60%), dan tidak seorang pun responden (0,0%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan sebagian besar telah berstatus menikah yaitu sebanyak 60,0%.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja (X_1)

Variabel Kepuasan Kerja (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Menyenangi Pekerjaannya (X_{1-1}), Mencintai Pekerjaannya (X_{1-2}), Moral Kerja (X_{1-3}), dan Kedisiplinan (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.10.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Menyenangi Pekerjaannya (X_{1-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa sangat senang dengan posisi dan pekerjaan karyawan di perusahaan		Karyawan melalui pekerjaannya sehari-hari dengan perasaan yang cukup bahagia	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0	0,0
Tidak Setuju	4	11,4	5	14,3
Kurang setuju	7	20,0	6	17,1
Setuju	13	37,1	17	48,6
Sangat Setuju	11	31,4	7	20,0
Total	35	100.0	35	100.0
Mean	3,8857		3,7429	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Menyenangi Pekerjaannya (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan merasa sangat senang dengan posisi dan pekerjaan karyawan di perusahaan”, sebanyak 13 responden (37.1%) menyatakan setuju, dan 11 responden (31,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8857 (kategori

baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sangat senang dengan posisi dan pekerjaan karyawan di perusahaan.

- 2) Untuk item “Karyawan melalui pekerjaannya sehari-hari dengan perasaan yang cukup bahagia”, sebanyak 17 responden (48,6%) menyatakan setuju, dan 7 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7429 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan melalui pekerjaannya sehari-hari dengan perasaan yang cukup bahagia.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mencintai Pekerjaannya (X_{1-2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mencintai pekerjaannya di perusahaan		Karyawan merasa peduli atas kemajuan perusahaan di mana kemajuan perusahaan akan membahagiakan karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,9	1	2,9
Tidak Setuju	3	8,6	3	8,6
Kurang setuju	5	14,3	9	25,7
Setuju	13	37,1	14	40,0
Sangat Setuju	13	37,1	8	22,9
Total	35	100.0	35	100.0
Mean	3,9714		3,7143	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Mencintai Pekerjaannya (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mencintai pekerjaannya di perusahaan”, sebanyak 13 responden (37,1%) menyatakan setuju, dan 13 responden (37,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9714 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mencintai pekerjaannya di perusahaan.

- 2) Untuk item “Karyawan merasa peduli atas kemajuan perusahaan di mana kemajuan perusahaan akan membahagiakan karyawan”, sebanyak 14 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 8 responden (22,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7143 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa peduli atas kemajuan perusahaan di mana kemajuan perusahaan akan membahagiakan karyawan.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Moral Kerja ($X_{1.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan pergi bekerja dengan penuh rasa semangat kerja yang tinggi		Karyawan tidak pernah menyerah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun tugas tersebut berat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	5,7	2	5,7
Tidak Setuju	3	8,6	3	8,6
Kurang setuju	4	11,4	4	11,4
Setuju	9	25,7	16	45,7
Sangat Setuju	17	48,6	10	28,6
Total	35	100.0	35	100.0
Mean	4,0286		3,8286	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Moral Kerja (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan pergi bekerja dengan penuh rasa semangat kerja yang tinggi”, sebanyak 9 responden (25,7%) menyatakan setuju, dan 17 responden (48,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0286 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan pergi bekerja dengan penuh rasa semangat kerja yang tinggi.

- 2) Untuk item “Karyawan tidak pernah menyerah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun tugas tersebut berat”, sebanyak 16 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 10 responden (28,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8286 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan tidak pernah menyerah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun tugas tersebut berat.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu hadir bekerja dengan tepat waktu sesuai jam masuk kerja perusahaan		Karyawan mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	5,7
Tidak Setuju	2	5,7	3	8,6
Kurang setuju	2	5,7	3	8,6
Setuju	16	45,7	7	20,0
Sangat Setuju	15	42,9	20	57,1
Total	35	100.0	35	100.0
<i>Mean</i>	4,2571		4,1429	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kedisiplinan (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu hadir bekerja dengan tepat waktu sesuai jam masuk kerja perusahaan”, sebanyak 16 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 15 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2571 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu hadir bekerja dengan tepat waktu sesuai jam masuk kerja perusahaan.

2) Untuk item “Karyawan mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan”, sebanyak 7 responden (20,0%) menyatakan setuju, dan 20 responden (57,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,1429 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan.

b. Beban Kerja (X_2)

Variabel Beban Kerja (X_2) dibentuk oleh 4 (lima) indikator yang terdiri dari Beban Pekerjaan (X_{2-1}), Beban Waktu (X_{2-2}), Beban Fisik (X_{2-3}), dan Beban Mental (X_{2-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Pekerjaan (X_{2-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan		Peralatan yang diberikan perusahaan untuk mendukung pekerjaan tidak terlalu memadai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,9
Tidak Setuju	5	14,3	1	2,9
Kurang setuju	5	14,3	10	28,6
Setuju	12	34,3	17	48,6
Sangat Setuju	13	37,1	6	17,1
Total	35	100.0	35	100.0
Mean	3,9429		3,7429	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Beban Pekerjaan (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item “Karyawan diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan”, sebanyak 12 responden (34,3%)

menyatakan setuju, dan 13 responden (37,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9429 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan.

- 2) Untuk item “Peralatan yang diberikan perusahaan untuk mendukung pekerjaan tidak terlalu memadai”, sebanyak 17 responden (48,6%) menyatakan setuju, dan 6 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7429 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa peralatan yang diberikan perusahaan untuk mendukung pekerjaan telah memadai.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Waktu (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Batas waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan target pekerjaan sangat cepat		Kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan batas waktu yang diberikan tidak memadai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,9	1	2,9
Tidak Setuju	3	8,6	4	11,4
Kurang setuju	5	14,3	9	25,7
Setuju	12	34,3	13	37,1
Sangat Setuju	14	40,0	8	22,9
Total	35	100.0	35	100.0
<i>Mean</i>	4,0000		3,6571	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Beban Waktu (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Batas waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan target pekerjaan sangat cepat”, sebanyak 12 responden (34,3%) menyatakan setuju, dan 14 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori

baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa batas waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan target pekerjaan sangat cepat.

- 2) Untuk item “Kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan batas waktu yang diberikan tidak memadai”, sebanyak 13 responden (37,1%) menyatakan setuju, dan 8 responden (22,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,6571 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan batas waktu yang diberikan tidak memadai.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Fisik ($X_{2.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa sangat kelelahan akibat target pekerjaan yang diberikan perusahaan		Karyawan sering mengabaikan kesehatannya dengan bekerja lebih ekstra atau kurang istirahat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,9	2	5,7
Tidak Setuju	3	8,6	3	8,6
Kurang setuju	5	14,3	6	17,1
Setuju	15	42,9	10	28,6
Sangat Setuju	11	31,4	14	40,0
Total	35	100.0	35	100.0
<i>Mean</i>	3,9143		3,8857	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Beban Fisik (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan merasa sangat kelelahan akibat target pekerjaan yang diberikan perusahaan”, sebanyak 15 responden (42,9%) menyatakan setuju, dan 11 responden (31,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata 3,9143 (kategori

baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sangat kelelahan akibat target pekerjaan yang diberikan perusahaan.

- 2) Untuk item “Karyawan sering mengabaikan kesehatannya dengan bekerja lebih ekstra atau kurang istirahat”, sebanyak 10 responden (28,6%) menyatakan setuju, dan 14 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,8857 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan sering mengabaikan kesehatannya dengan bekerja lebih ekstra atau kurang istirahat.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Mental (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu khawatir di “rumahkan” jika tidak memenuhi target pekerjaan yang diberikan		Karyawan selalu khawatir kehilangan berbagai insentif/bonus jika tidak menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	5,7	3	8,6
Tidak Setuju	2	5,7	3	8,6
Kurang setuju	6	17,1	3	8,6
Setuju	17	48,6	12	34,3
Sangat Setuju	8	22,9	14	40,0
Total	35	100.0	35	100.0
<i>Mean</i>	3,7714		3,8857	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Beban Mental (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu khawatir di “rumahkan” jika tidak memenuhi target pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 17 responden (48,6%) menyatakan setuju, dan 8 responden (22,9%)

menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata 3,7714 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu khawatir di “rumahkan” jika tidak memenuhi target pekerjaan yang diberikan.

- 2) Untuk item “Karyawan selalu khawatir kehilangan berbagai insentif/bonus jika tidak menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 12 responden (34,3%) menyatakan setuju, dan 14 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata 3,8857 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu khawatir kehilangan berbagai insentif/bonus jika tidak menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja (Y_{1-1}), Kuantitas Kerja (Y_{1-2}), Jangka Waktu (Y_{1-3}), dan Efektivitas Biaya (Y_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.18.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan perusahaan dan atasan		Karyawan selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	5,7	0	0,0
Tidak Setuju	3	8,6	6	17,1
Kurang setuju	3	8,6	5	14,3
Setuju	12	34,3	16	45,7
Sangat Setuju	15	42,9	8	22,9
Total	35	100.0	35	100.0
Mean	4,0000		3,7429	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan perusahaan dan atasan”, sebanyak 12 responden (34,3%) menyatakan setuju, dan 15 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan perusahaan dan atasan.
- 2) Untuk item “Karyawan selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan”, sebanyak 16 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 8 responden (22,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata 3,7429 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan karyawan selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan		Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,9
Tidak Setuju	4	11,4	3	8,6
Kurang setuju	7	20,0	6	17,1
Setuju	11	31,4	13	37,1
Sangat Setuju	13	37,1	12	34,3
Total	35	100.0	35	100.0
<i>Mean</i>	3,9429		3,9143	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kuantitas Kerja (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan”, sebanyak 11 responden (31,4%) menyatakan setuju, dan 13 responden (37,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata 3,9429 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan.
- 2) Untuk item “Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan”, sebanyak 13 responden (37,1%) menyatakan setuju, dan 12 responden (34,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata 3,9143 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi		Karyawan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,9	2	5,7
Tidak Setuju	2	5,7	3	8,6
Kurang setuju	3	8,6	2	5,7
Setuju	20	57,1	11	31,4
Sangat Setuju	9	25,7	17	48,6
Total	35	100.0	35	100.0
<i>Mean</i>	3,9714		4,0857	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Jangka Waktu (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi”, sebanyak 20 responden (57,1%) menyatakan setuju, dan 9 responden (25,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata 3,9714 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.
- 2) Untuk item “Karyawan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu”, sebanyak 11 responden (31,4%) menyatakan setuju, dan 17 responden (48,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata 4,0857 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga segala kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir		Karyawan tidak pernah merusak atau menghilangkan berbagai fasilitas kantor dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,9	2	5,7
Tidak Setuju	2	5,7	1	2,9
Kurang setuju	6	17,1	4	11,4
Setuju	11	31,4	16	45,7
Sangat Setuju	15	42,9	12	34,3
Total	35	100.0	35	100.0
<i>Mean</i>	4,0571		4,0000	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Efektivitas Biaya (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga segala kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir”,

sebanyak 11 responden (31,4%) menyatakan setuju, dan 15 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata 4,0571 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga segala kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir.

- 2) Untuk item “Karyawan tidak pernah merusak atau menghilangkan berbagai fasilitas kantor dalam bekerja”, sebanyak 16 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 12 responden (34,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak pernah merusak atau menghilangkan berbagai fasilitas kantor dalam bekerja.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Hasil Valid Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,530	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,783	0,3	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,773	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,646	0,3	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,873	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,851	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,811	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,879	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.19 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.20. Hasil Valid Butir Pertanyaan Variabel Beban Kerja (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,780	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,556	0,3	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,911	0,3	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,585	0,3	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,942	0,3	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,555	0,3	Valid
7	$X_{2-4,1}$	0,902	0,3	Valid
8	$X_{2-4,2}$	0,880	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.20 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Beban Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.21. Hasil Valid Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,803	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,707	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,637	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,903	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,591	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,788	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,817	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,662	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.21 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap

butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.22. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,932	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,932. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas..

Tabel 4.23. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Beban Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,930	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,930. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan

pada variabel Beban Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.24. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,922	8

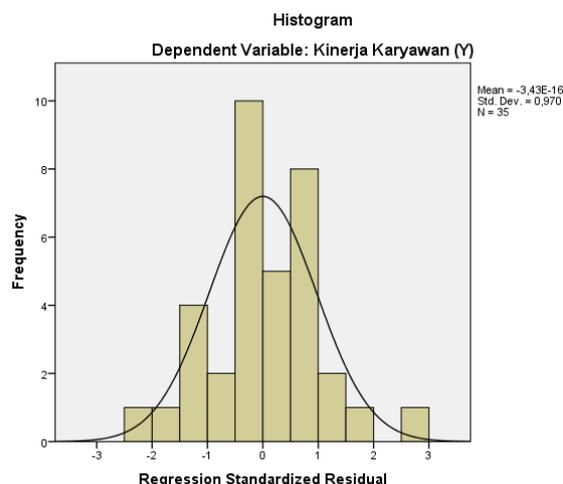
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,922. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

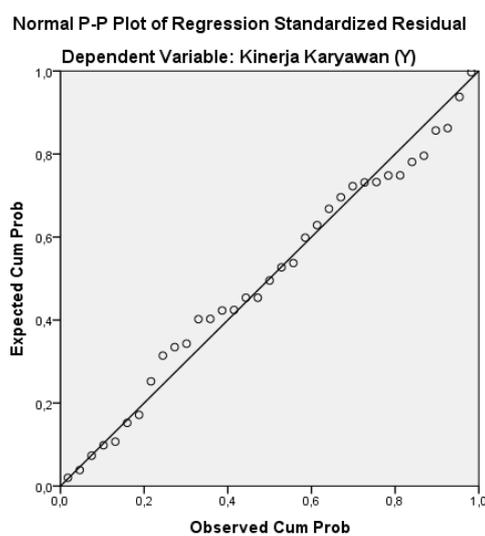
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3. Kurva Histogram Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik histogram. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.4. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 35 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik- titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov berikut:

- 1) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.25. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,17848556
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,085
	<i>Positive</i>	0,083
	<i>Negative</i>	-0,085
<i>Test Statistic</i>		0,085
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.25 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejalanya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.26 sebagai berikut:

Tabel 4.26. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Kepuasan Kerja (X_1)	0,137	7,281
	Beban Kerja (X_2)	0,137	7,281

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Pada tabel 4.26 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

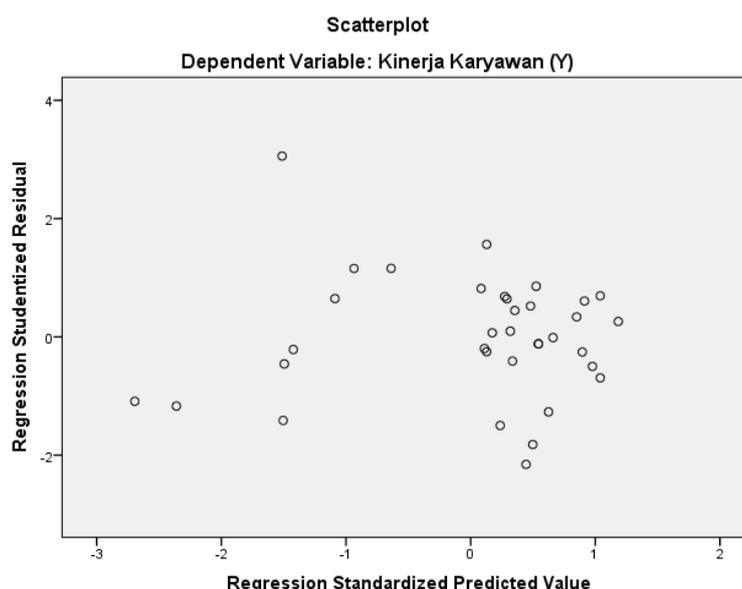
- 1) Variabel Kepuasan Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,137 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,281 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas
- 2) Variabel Beban Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,137 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,281 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) telah terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 35 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil

regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	3,550	0,001
	Kepuasan Kerja (X_1)	-1,903	0,066
	Beban Kerja (X_2)	1,207	0,236
a. Dependent Variable: Absolute Residual			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,066, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kepuasan Kerja (X_1) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.27 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Beban Kerja (X_2) adalah 0,236, di mana nilai

tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Beban Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.28 di bawah ini:

Tabel 4.28. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	2,299	1,784	
	Kepuasan Kerja (X_1)	0,530	0,149	0,539
	Beban Kerja (X_2)	0,412	0,146	0,427
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.28 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,299. Nilai regresi dari Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,530 dan nilai regresi dari Beban Kerja

(X_2) sebesar 0,412. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,299 + 0,530X_1 + 0,412X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel Beban Kerja (X_2), maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar 2,299. Artinya tanpa Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tingkat kinerja karyawan telah ada sebesar 2,299.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,530 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap kepuasan kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kepuasan kerja akan menurunkan kinerja karyawan pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,412 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap beban kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Kepuasan Kerja (X_1). Hal ini didasarkan karena variabel bebas Kepuasan Kerja (X_1) memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,530 satuan lalu diikuti dengan variabel bebas Beban Kerja (X_2) sebesar 0,412 satuan. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, 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) di mana $df = n - k = 35 - 3 = 32$. Maka ketikkan $=\text{tinv}(0,05;32)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,037. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.29 berikut:

Tabel 4.29. Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	1,288	0,207
	Kepuasan Kerja (X_1)	3,566	0,001
	Beban Kerja (X_2)	2,827	0,008
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.29 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 3,566, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,037 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,566 lebih besar dari 2,037. Nilai signifikan t dari variabel Kepuasan Kerja (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan.

2) Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 2,827, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,037 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,827 lebih besar dari 2,037. Nilai signifikan t dari variabel Beban Kerja (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,008 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut:

Tabel 4.30. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1447,786	2	723,893	143,561	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	161,357	32	5,042		
	<i>Total</i>	1609,143	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2)						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 143,561. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan dengan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 35$ dan $k = 3$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 35 - 3 = 32$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 3,294. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;2;32) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 3,294, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 143,561 lebih besar dari 3,294. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan.

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.31. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,949 ^a	0,900	0,893	2,24553
Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.31 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,893 yang mengindikasikan bahwa 89,3% kinerja karyawan dapat diperoleh dan

dijelaskan oleh kepuasan kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya 10,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kemampuan, loyalitas, motivasi, dan lain sebagainya.

- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,949. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.32 berikut:

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 0,949 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,530 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,566 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,037 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₁ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kepuasan kerja yang terdiri dari menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral Kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra, Bagia, dan Yulianthini (2016) serta Changgriawan (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kepuasan

kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu: kurangnya kepuasan kerja karyawan bagian produksi Hotel Grand Aston Medan, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan melalui kepuasan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2013:193) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: motivasi dan semangat kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan beban pekerjaan. Hasibuan (2017:199) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan bersikap lebih disiplin, memiliki moral kerja yang lebih baik, dan memiliki kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan membuat karyawan lebih ikhlas dalam bekerja dan menjadikan pekerjaannya bukan sebagai beban. Keikhlasan karyawan ini membuat karyawan tidak mengeluh dalam bekerja dan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dengan hasil kerja yang sebaik mungkin.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa:

“Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,412 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,827 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,037 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,008 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika beban kerja yang terdiri dari beban pekerjaan, beban waktu, beban fisik, dan beban mental membaik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017) dan Handayani (2016) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu: beban kerja yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan bagian produksi Hotel Grand Aston Medan, sehingga dapatkah

meningkatkan kinerja karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan melalui beban kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2013:193) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: motivasi dan semangat kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan beban pekerjaan. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengenai kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa:

“Diduga kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 143,561 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 3,294 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kepuasan kerja dan beban kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 3, yaitu: kurangnya gairah dan kepuasan kerja karyawan yang menyebabkan pencapaian tugasnya tidak memenuhi target yang ditentukan, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan melalui kepuasan kerja dan beban kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Handoko (2013:193) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: motivasi dan semangat kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan beban pekerjaan. Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dalam suatu organisasi adalah suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan dengan nilai regresi sebesar 0,530, t_{hitung} sebesar 3,566, dan signifikan 0,001.
2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan dengan nilai regresi sebesar 0,412, t_{hitung} sebesar 2,827, dan signifikan 0,008.
3. Kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Food Production* Hotel Grand Aston City Hall Medan dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 143,561.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan berbagai kebijakan dan pembuatan peraturan di perusahaan,

menaikkan taraf kesejahteraan karyawan dengan peningkatan gaji dan insentif, melakukan promosi jabatan yang adil, dan menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan.

2. Disarankan bagi perusahaan untuk memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan dengan waktu penyelesaian yang cukup. Melakukan peningkatan beban kerja karyawan secara bertahap baik pada beban pekerjaan, beban waktu yang diberikan, beban fisik dan beban mental agar kemampuan karyawan terus terasah dan mampu berkembang dengan lebih cepat. Namun, disarankan peningkatan tersebut diberikan secara bertahap dan tidak memberikan tekanan yang terlalu tinggi kepada karyawan agar stres kerja dapat dihindari.

Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih cepat dengan mengutamakan pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dengan meningkatkan kepedulian perusahaan terhadap berbagai kebutuhan dan harapan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G., & Alam, S. S. (2013). *Effect of Workload on Job Performance Among University Staff in Malaysia: Empirical Study*. European journal of social sciences, 8(1), 121-131.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk*. Telaah Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember 2015.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. *The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap*.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). *The Effect of Work Satisfaction on Employee Engagement*. Polish Journal of Management Studies, 19. diakses pada tanggal 23 September 2020 Pukul 10.45 wib
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, R. D. 2016. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang*. *Pariwisata*, Vol. II No.1 April 2016 ISSN: 2355-6587.
- Iyas, J. N., & Primadi, R. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.

- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pongoh, A. M., Mananeke, L., & Sendow, G. M. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2388 – 2397.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pramularso, E. Y. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Widya Cipta Vol II, No. 1, Maret 2018.
- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291-299.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subianto, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N.(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sebayang, S. A. (2018). Analisis Structural Equation Modelling (Sem) Terhadap Alih Fungsi Lahan Pertanian Dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat. At-tijarah: *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 169-184.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.

Suwanto, A. M. (2016), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI-Press).

Syahropi, I. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang*. JOM FISIP Volume 3 No. 2 Oktober 2016.

Wibowo, A. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rajawali Pers.