

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN SE-KARISIDENAN KEDIRI

by simidua@unpkdr.ac.id 1

Submission date: 01-Jul-2025 01:39PM (UTC+0700)

Submission ID: 2706185817

File name: 2112010035_ALFIYYAH_LARASSATI_1_.docx (407.81K)

Word count: 13883

Character count: 100963

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rangkaian kegiatan mengelola karyawan di sebuah entitas yang terstruktur secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Melalui rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA), yang didirikan pada tanggal 2 Mei 2012 di Jakarta, perusahaan ini merupakan anak usaha dari dana pensiun karyawan BCA. Perusahaan ini beroperasi di sektor alih daya, dengan cakupan layanan yang meliputi bidang penjualan, operasional, manajemen sumber daya manusia, penagihan, serta teknologi informasi. Perusahaan memanfaatkan analitik data untuk meningkatkan kinerja dan menerapkan sistem kerja fleksibel, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif. Dengan strategi ini, Perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan berkomitmen membangun suatu sekelompok orang kompeten dan termotivasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Menurut (Silaen, 2024) Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi pencapaian tujuan entitas bisnis. Perusahaan PT Danamas Insan Kreasi Andalan, yang beroperasi di Karisidenan Kediri, sangat penting untuk memahami hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Hal ini, (Mutiar, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak besar terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, (Wahyuningsih, 2018) mengungkapkan bahwa "Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis berkontribusi pada peningkatan kepuasan serta efektivitas kerja pegawai." Oleh karena itu, di Perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan, menciptakan atmosfer kerja yang mendukung menjadi hal yang sangat penting, yang meliputi penyediaan ketersediaan fasilitas yang baik dan interaksi positif antar rekan kerja. Lingkungan yang kondusif tidak hanya menciptakan rasa aman dan nyaman bagi tenaga kerja, tetapi juga memfasilitasi kreativitas, Kerja sama dan pembaruan ide yang akhirnya dapat meningkatkan capaian kinerja secara komprehensif.

Beban kerja turut menjadi salah satu faktor penting yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Tingkat beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres yang berujung pada penurunan efektivitas. (Dwi Novita Sari et al., 2022) mencatat bahwa "beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan serta penurunan semangat kerja." Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang seimbang menjadi tantangan bagi PT Danamas Insan Kreasi Andalan, terutama dalam situasi yang memerlukan tingkat produktivitas yang tinggi. Manajemen perlu melakukan evaluasi dan pengaturan terhadap beban kerja karyawan dengan bijaksana agar karyawan tetap merasa termotivasi dan mampu memberikan kontribusi terbaik mereka.

Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu elemen lain yang menjadi komponen utama dalam konteks ini. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam menjalankan tugasnya akan memperlihatkan kinerja yang lebih optimal dan tingkat keterlibatan secara lebih optimal. Menurut (Khoiriyah & Adiati, 2023) "Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan sering berpindah-pindah pekerjaan dan tidak bertahan lama di perusahaan". Di Perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan adapun faktor, misalnya pengakuan dari atasan, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan kerja hidup, dapat secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami kebutuhan dan harapan karyawan, perusahaan memberikan kontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang baik yang berimplikasi pada optimalisasi produktivitas mereka dan membuat nyaman para karyawan.

Hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja memiliki kompleksitas tersendiri yang perlu dipahami secara menyeluruh. Penelitian oleh (Nurhandayani, 2022) menunjukkan bahwa "lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, sehingga pada gilirannya mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan." Temuan ini menekankan pentingnya manajemen yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mengelola beban kerja dengan baik. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat menghasilkan ekosistem lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif, di mana setiap individu memperoleh penghargaan atas kontribusinya dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Adapun permasalahan di Perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan salah satu contoh lembaga perusahaan menetapkan target yang terlalu ambisius atau tidak dapat dicapai, tanpa memperhitungkan kemampuan atau sumber daya yang tersedia, hal tersebut menjadi pendorong terciptanya peningkatan tekanan dan membuat karyawan merasa kesulitan untuk memenuhi harapan yang diberikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan. Melalui pengumpulan data dari karyawan dan analisis yang mendalam, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan saran yang bermanfaat terhadap manajemen perusahaan terkait dengan merumuskan langkah kebijakan serta perencanaan strategis yang lebih optimal.

Berdasar pemaparan pada bagian latar belakang, peneliti merasa terdorong untuk melaksanakan sebuah penelitian dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN SE-KARISIDENAN KEDIRI"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada batasan topik yang telah ditentukan, peneliti menetapkan rumusan masalah berikut ini:

1. Apakah terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Danamas Insan Kreasi Andalan?
2. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai di PT Danamas Insan Kreasi Andalan?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan?
4. Apakah kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah serta memperoleh pemahaman mendalam mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan operasional serta pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan. Tujuan penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua bagian, yakni tujuan umum dan tujuan khusus sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Tujuan utama penelitian ini ditujukan untuk memperoleh wawasan yang terperinci mengenai penerapan strategi manajemen yang dilakukan oleh perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan dalam rangka meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan.
- b. Menganalisis sejauh mana pelatihan dan pengembangan karyawan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja perusahaan.
- c. Mengevaluasi sistem penilaian kinerja dan mekanisme pemberian kompensasi bagi karyawan.
- d. Menemukan berbagai hambatan dalam pengelolaan SDM serta upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatasinya.
- e. Memberikan saran strategis sebagai upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja di lingkungan perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan dicapai melalui penelitian ini mencakup aspek teoritis dan praktis, yang dirinci sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis kajian ini berpotensi memperkaya wawasan dalam literatur mengenai variabel-variabel yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai landasan yang kuat untuk penelitian lanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih penting bagi kemajuan teori manajemen SDM dan praktik terbaik dalam mengelola tenaga kerja di beragam lingkungan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Terhadap Pimpinan Perusahaan

Temuan dari riset ini mampu memberikan, menawarkan rekomendasi secara jelas serta terperinci untuk memperbaiki lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja di perusahaan. Dengan menerapkan langkah-langkah yang disarankan, seperti menciptakan ruang kerja yang lebih nyaman, meningkatkan komunikasi antar tim, dan menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan, perusahaan dapat menciptakan atmosfer yang lebih mendukung. Hal ini diharapkan tidak semata dapat mengoptimalkan kinerja pegawai, serta memperkuat kepuasan kerja mereka. Dengan karyawan yang lebih puas, perusahaan akan mendapatkan manfaat tambahan berupa loyalitas yang lebih tinggi, pengurangan tingkat turnover, dan

peningkatan kinerja keseluruhan yang berdampak positif pada tujuan bisnis jangka panjang.

b. Terhadap Karyawan

Dengan memperoleh wawasan mengenai variabel-variabel yang berkontribusi terhadap performa kerja tenaga kerja akan lebih menyadari bagaimana berbagai elemen, seperti lingkungan kerja dan beban kerja, dapat berdampak signifikan pada produktivitas dan kesejahteraan mereka. Pengetahuan ini memungkinkan mereka untuk menganalisis pengalaman pribadi dan mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian. Selain itu, karyawan yang memiliki pemahaman ini akan lebih terdorong untuk memberikan masukan konstruktif kepada manajemen, yang dapat berupa saran untuk perbaikan dalam aspek-aspek seperti penyesuaian beban tugas, atau peningkatan dukungan dari rekan kerja dan atasan. Dengan demikian, kontribusi mereka tidak hanya bermanfaat untuk pengembangan diri, tetapi juga membantu membangun lingkungan profesional yang mampu meningkatkan kinerja dan menjalin hubungan kerja yang harmonis secara keseluruhan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori dan Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

(Robbins & Judge, 2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari perilaku individu saat menyelesaikan tugas pekerjaan. Kinerja ini mencakup hasil akhir yang dicapai serta proses yang dilalui untuk mencapainya, sehingga penilaian kinerja harus mempertimbangkan kedua aspek ini agar lebih komprehensif.

(Behavior et al., 2020) menunjukkan bahwa produktivitas karyawan adalah perpaduan dari berbagai elemen, seperti keterampilan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Kinerja yang optimal dapat tercapai ketika individu memperoleh dukungan yang cukup dari rekan kerja dan manajemen serta memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas yang dihadapi.

(Tampubolon, 2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan kontribusi individu dalam organisasi yang dapat dinilai melalui pencapaian target dan hasil kerja. Kinerja yang baik tidak semata-mata memberikan keuntungan bagi organisasi, melainkan juga turut berperan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja para pegawai, menciptakan situasi kerja yang positif dan mendukung kerja sama yang lebih efektif antar individu dalam kelompok kerja.

(Sanjaya & Rahmad, 2023) menekankan bahwa kinerja karyawan mencakup tidak hanya hasil yang dicapai, tetapi juga sikap dan perilaku yang ditunjukkan selama proses kerja. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi biasanya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tugas dan tujuan lembaga kerja beserta kapasitasnya dalam menyesuaikan diri secara cepat terhadap dinamika yang berlangsung di tempat kerja, yang semakin penting dalam dunia bisnis yang dinamis saat ini.

Kesimpulan dari pandangan para ahli tentang kinerja karyawan mengindikasikan bahwa kinerja merupakan hasil gabungan dari perilaku individu dalam melaksanakan peran dan kewajiban yang diemban. Performa kerja mencakup dua aspek utama hasil yang dicapai serta proses yang dilalui untuk mencapainya. Berbagai faktor, seperti keterampilan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja, berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal, di mana dukungan dari manajemen dan rekan kerja sangatlah krusial.

2. Tujuan Kinerja

Menurut (Rivai, 2016), kinerja memiliki beberapa tujuan utama yaitu :

- a. Mengidentifikasi tingkat pencapaian atau prestasi karyawan untuk memberikan evaluasi yang objektif terhadap kontribusi individu dalam organisasi.
- b. Menentukan pemberian imbalan yang sesuai, seperti kenaikan gaji atau bonus, berdasarkan hasil kerja yang dicapai.
- c. Mendorong karyawan untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya secara profesional.
- d. Mendorong semangat kerja karyawan dengan memberikan apresiasi atas pencapaian yang positif.
- e. Membina etos kerja yang lebih tinggi untuk mendukung produktivitas perusahaan
- f. Memberikan perbedaan yang jelas antara karyawan berdasarkan tingkat pencapaian mereka.
- g. Mempererat hubungan antar karyawan dengan mengadakan diskusi tentang perkembangan atau kemajuan dalam pekerjaan mereka.
- h. Menyediakan data yang berguna menyusun perencanaan terkait manajemen SDM, termasuk pengembangan karier.
- i. Penempatan pegawai di posisi yang benar berdasarkan hasil kerja mereka.
- j. Berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.

3. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) adapun beragam faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik dalam hal pencapaian tujuan ataupun aspek perilaku dalam bekerja.

- a. Kemampuan dan Keahlian
Karyawan dengan keterampilan yang baik dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar dan sesuai target yang diinginkan.
- b. Pengetahuan
Pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan akan mempengaruhi kualitas hasil yang dicapai.
- c. Rancangan Kerja
Perancangan pekerjaan yang terstruktur dan jelas akan membantu karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan, sehingga tugas dapat diselesaikan secara lebih efisien.

d. Kepribadian

Karakter atau kepribadian seseorang mempengaruhi cara mereka menjalankan pekerjaan. Kepribadian yang baik berhubungan dengan tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaan.

e. Motivasi Kerja

Motivasi yang kuat, baik faktor yang berasal dari internal karyawan maupun dari lingkungan eksternal dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif berperan dalam mengarahkan dan mengelola karyawan, menjamin bahwa mereka menjalankan pekerjaan sejalan dengan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

g. Gaya Kepemimpinan

Cara pemimpin berinteraksi dengan bawahannya dapat memengaruhi semangat dan perilaku kerja karyawan.

h. Budaya Organisasi

Budaya dan aturan yang berlaku dalam organisasi berperan dalam membentuk pola kerja karyawan serta mengarahkan hubungan antar anggota.

i. Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya biasanya menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

j. Lingkungan Kerja

Suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung akan meningkatkan kenyamanan dan ketenangan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2019), terdapat enam indikator utama yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai, yang mencakup berbagai aspek yang dapat menggambarkan keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Indikator-indikator tersebut adalah:

a. Hasil Kerja

Ini melibatkan penilaian terhadap Jumlah dan mutu pencapaian yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya. pekerjaan mereka. Indikator ini juga mencakup sejauh mana pengawasan dan kontrol yang dilakukan oleh atasan untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar yang diinginkan.

b. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan serta kemampuan yang dikuasai oleh karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Pemahaman mendalam terhadap pekerjaan dapat meningkatkan hasil kerja dan mengurangi kesalahan.

c. Inisiatif

Ini mengukur sejauh mana pegawai dapat menunjukkan kemampuan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi cenderung lebih proaktif dalam menghadapi tantangan, mengidentifikasi masalah, dan mencari solusi yang lebih baik.

d. Kecepatan Mental

Kecepatan mental mengacu pada kemampuan pegawai untuk menerima dan memproses informasi secara cepat, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan situasi dan tantangan baru atau perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki kecepatan mental yang baik dapat mengambil keputusan secara lebih cepat dan efisien.

e. Sikap

Sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka juga sangat penting dalam menilai kinerja. Sikap positif dan semangat kerja yang tinggi mampu mendorong peningkatan produktivitas dan hasil kerja, lebih baik, yang akhirnya berdampak pada hasil kerja yang lebih optimal.

f. Disiplin Waktu dan Kehadiran

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat kehadiran yang tinggi adalah indikator yang menunjukkan sejauh mana pegawai dapat mengelola waktu mereka dengan baik. Disiplin yang baik sangat memegang peranan penting dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan serta mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

B. Teori dan Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Indiyati et al, 2018) Lingkungan kerja meliputi berbagai aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi bagaimana mereka menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas, pencahayaan, suhu ruangan, dan tingkat kebersihan, tetapi juga melibatkan faktor sosial, seperti interaksi antar rekan kerja, dukungan dari atasan, serta budaya organisasi. Seluruh elemen ini saling berinteraksi dan berkontribusi dalam membentuk suasana kerja yang dapat mendorong atau justru menghambat produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Menurut (P Tambunan, 2018) Situasi lingkungan kerja adalah aspek yang begitu mempengaruhi keseharian karyawan dalam melaksanakan aktivitas mereka., oleh sebab itu, pihak manajemen dalam suatu organisasi perlu memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap kondisi lingkungan kerja. Lingkungan yang baik akan menghadirkan suasana aman bagi seluruh karyawan serta mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik dan menunjukkan rasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan

Dapat disimpulkan bahwa baik elemen fisik maupun sosial dalam lingkungan kerja secara langsung berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. dan kepuasan karyawan. Dengan demikian, pihak manajemen perlu memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membangun lingkungan kerja yang positif, sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal dan merasakan kepuasan atas pekerjaan yang mereka jalankan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Afandi (Afandi, 2021) faktor-faktor dari lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan mencakup beberapa elemen penting yang saling terkait.

a. Kenyamanan Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman berperan besar dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Ketika fasilitas tempat kerja memadai dan suasana kondusif, karyawan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk memberikan hasil yang maksimal. Kondisi seperti suhu yang tepat, pencahayaan yang baik, dan kebersihan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan. Karyawan yang merasakan kenyamanan di lingkungan kerja mereka, kerjanya akan lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

b. Perilaku Karyawan

Lingkungan yang mendukung dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan perilaku kerja mereka. Lingkungan yang bersih, aman, dan positif memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada pekerjaan mereka dan mengembangkan sikap yang lebih profesional. Hal ini meningkatkan efektivitas kerja mereka dan mempermudah tercapainya target perusahaan. Namun, apabila kondisi lingkungan kerja tidak mendukung dapat menurunkan motivasi karyawan dan mempengaruhi sikap serta perilaku kerja mereka.

c. Kinerja Karyawan

Kondisi kerja memberikan dampak yang besar terhadap performa karyawan. Jika fasilitas dan dukungan di tempat kerja terjamin dengan tepat, produktivitas karyawan cenderung membaik. Ini termasuk ketersediaan alat yang memadai, suasana yang mendukung kolaborasi, dan manajemen yang efektif. Sebaliknya, penurunan fasilitas atau adanya masalah dalam lingkungan kerja, seperti kebisingan atau gangguan lainnya, dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja.

d. Tingkat Stress Karyawan

Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres pada karyawan. Stres yang berlebihan, baik karena tekanan pekerjaan yang terlalu tinggi konflik antar karyawan, atau lingkungan kerja yang tidak nyaman, dapat merusak kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Hal ini berdampak langsung pada produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kesehatan karyawan. Oleh karena itu, membangun lingkungan kerja yang positif dan sehat sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan serta menurunkan tingkat stres yang bisa berdampak pada penurunan kinerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Budiasa, 2021), indikator lingkungan kerja terdiri dari sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah:

a. Suasana Kerja

Kecadaan di sekitar karyawan dapat membentuk atmosfer yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang positif akan mendukung karyawan untuk tetap fokus dan bekerja secara lebih produktif.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Keharmonisan dalam hubungan antar rekan kerja sangat penting. Jika hubungan antar karyawan terjalin dengan baik dan tanpa konflik, karyawan akan merasakan lebih nyaman dan termotivasi untuk tetap berada dalam perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

c. Tersedianya Fasilitas atau Perlengkapan Kerja

Fasilitas yang memadai sangat penting untuk kelancaran pekerjaan. Tersedianya peralatan yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan kerja akan membantu karyawan bekerja dengan lebih efisien dan meningkatkan hasil kinerja mereka.

C. Teori dan Penelitian Terdahulu Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Jumlah dan intensitas beban yang ditugaskan kepada karyawan dapat secara langsung memengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Menurut (Rohman dan Ichsan, 2021) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas yang perlu diselesaikan oleh suatu individu atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Agar kinerja karyawan tetap optimal, tugas yang diberikan harus sejalan dengan kompetensi dan kapasitas mereka. Jika terdapat ketidakseimbangan, maka hal tersebut dapat menimbulkan kendala yang berpotensi menghambat produktivitas karyawan di masa mendatang.

Menurut (Monika, 2018) beban kerja dapat dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang dijalankan oleh seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab dari suatu pekerjaan atau posisi tertentu dalam kondisi normal dan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Sedangkan Menurut (Rolos et al., 2018) beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu posisi atau unit organisasi. Beban ini

dihitung berdasarkan perkalian perbandingan antara jumlah pekerjaan dengan standar waktu yang telah ditentukan.

Dapat disimpulkan dari pengertian ahli diatas beban kerja merujuk pada kumpulan tugas atau tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh individu atau unit dalam jangka waktu tertentu. Menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan kompetensi karyawan sangat penting agar kinerja tetap maksimal.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Siagian, 2020), Beban kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh berbagai factor oleh beberapa elemen yang menentukan tingkat tuntutan atau kesulitan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor yang dimaksud antara lain:

a. Kompleksitas Tugas

Beban kerja cenderung lebih tinggi jika tugas yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang besar atau membutuhkan keterampilan khusus. Tugas yang kompleks dan membutuhkan perhatian lebih banyak akan memakan waktu lebih lama dan memerlukan energi lebih, sehingga meningkatkan beban kerja yang dirasakan karyawan.

b. Jumlah Tugas yang Diberikan

Banyaknya pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu menjadi faktor utama penentu seberapa berat beban kerja karyawan. Jika jumlah tugas melebihi kapasitas yang dimiliki karyawan, maka beban kerjanya akan terasa berat. Sebaliknya, jika jumlah tugas terlalu sedikit, karyawan bisa merasa kurang termotivasi dan tidak terstimulasi untuk bekerja dengan optimal.

c. Keterbatasan Waktu

Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas juga memengaruhi beban kerja. Ketika karyawan dihadapkan pada tenggat waktu yang ketat, mereka akan merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu singkat, yang dapat menambah beban kerja dan menurunkan kualitas pekerjaan.

d. Ketersediaan Sumber Daya

Beban kerja karyawan dipengaruhi oleh sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan tugas. Kekurangan fasilitas, alat kerja, atau dukungan lain yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan akan memaksa karyawan bekerja lebih keras dan mengatasi keterbatasan tersebut, yang mengarah pada peningkatan beban kerja.

e. Perandan Tanggung Jawab Pekerjaan

Beban kerja juga dipengaruhi oleh peran dan kewajiban yang menjadi beban atau tugas karyawan. Mereka yang memegang posisi lebih tinggi atau memiliki tanggung jawab lebih banyak biasanya akan memiliki beban kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tugas lebih sedikit atau lebih terbatas.

f. Faktor Individu

Kondisi fisik dan mental karyawan turut memengaruhi seberapa besar beban kerja yang dapat mereka tangani. Karyawan yang memiliki keadaan fisik dan psikologis yang lebih optimal umumnya dapat menangani beban kerja lebih berat, sementara mereka yang kurang sehat atau lebih mudah tertekan akan merasa lebih terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang ada.

3. Dampak Beban Kerja

Menurut (Diana, 2019) dampak kelebihan beban kerja dapat menyebabkan:

a. Penurunan Kualitas Kerja

Beban kerja yang berlebihan dan tidak sebanding dengan kapasitas tenaga kerja dapat mengakibatkan menurunnya mutu hasil pekerjaan. Hal ini terjadi karena pekerja merasa kelelahan dan kewalahan, yang berdampak pada berkurangnya konsentrasi, pengendalian diri, dan ketelitian dalam bekerja. Akibatnya, hasil pekerjaan yang dihasilkan tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Keluhan Pelanggan

Ketidakpuasan pelanggan dapat muncul apabila hasil kerja yang diberikan tidak memenuhi harapan atau standar kualitas yang diinginkan, sehingga menimbulkan keluhan dari pelanggan.

c. Peningkatan Tingkat Ketidakhadiran

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pekerja mengalami kelelahan fisik maupun mental hingga jatuh sakit, sehingga memicu peningkatan angka absensi. Ketidakhadiran karyawan ini dapat memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

4. Indikator Beban Kerja

Menurut (S.R.M.Koesomowidjojo,2017), ada terdapat sejumlah indikator yang digunakan untuk mengidentifikasi beban kerja yang perlu diselesaikan oleh karyawan, antara lain:

a. **Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan memiliki pemahaman dan penguasaan terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Contohnya, sejauh mana karyawan memahami serta memiliki keterampilan dalam mengoperasikan peralatan atau mesin yang dibutuhkan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

b. **Efisiensi Penggunaan Waktu Kerja**

Pemanfaatan waktu kerja secara maksimal sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku dapat membantu menurunkan tingkat beban kerja karyawan. Namun, sering kali perusahaan kurang konsisten dalam penerapan SOP tersebut. Hal ini menyebabkan waktu kerja yang tersedia bagi karyawan menjadi terbatas, sehingga menambah tekanan dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka.

c. **Pencapaian Target Kerja**

Penetapan target kerja dapat berdampak pada tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Apabila terdapat ketidakseimbangan antara waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, maka beban kerja yang dialami karyawan akan terasa semakin berat.

D. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu elemen krusial dalam lingkungan kerja yang berperan dalam memengaruhi tingkat kinerja serta produktivitas karyawan.. Menurut (Atmaja, 2022), kepuasan kerja adalah persepsi individu terhadap berbagai faktor yang ada dalam pekerjaan mereka, yang dapat dirasakan secara positif maupun negatif. Persepsi ini mencerminkan sikap emosional seseorang, termasuk rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan yang dijalani. Sikap positif terhadap pekerjaan biasanya muncul

ketika individu merasa bahwa pekerjaannya memberikan nilai, manfaat, dan penghargaan yang sesuai dengan ekspektasi mereka.

Sementara itu, (Sudaryo, 2018) menambahkan bahwa kepuasan kerja juga berkaitan erat yakni berupa perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Perasaan ini muncul sebagai hasil dari kesesuaian antara harapan individu dengan imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh instansi tempat mereka bekerja. Ketika ekspektasi karyawan terpenuhi, hal ini cenderung meningkatkan kepuasan kerja mereka, sebaliknya, ketidaksesuaian antara harapan dan realitas dapat memunculkan ketidakpuasan.

(Dewi dan Harjojo, 2019) kepuasan kerja adalah sikap oleh persepsi, pengalaman kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka. kondisi lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, kompensasi yang diterima, beserta faktor-faktor fisik dan mental yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari persepsi mereka mengenai lingkungan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, kompensasi yang diterima, serta tingkat kecocokan antara harapan pribadi dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

2. Tujuan Kepuasan Kerja

Menurut (Wulandari, 2021), kepuasan kerja mencakup sejumlah dimensi yang saling terhubung dan berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Para ahli mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan performa karyawan di lingkungan kerja. Adapun bentuk-bentuk kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

a. Kepuasan terhadap Penghargaan dan Imbalan

Salah satu aspek krusial yang memengaruhi kepuasan kerja adalah apresiasi atau bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan. Penghargaan berupa gaji yang kompetitif, tunjangan yang memadai, serta bonus yang diberikan atas pencapaian kinerja, dapat meningkatkan rasa dihargai dan termotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Kepuasan terhadap imbalan ini juga berfungsi untuk memperkuat komitmen dan loyalitas mereka terhadap perusahaan, karena karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dengan sepadan. Karyawan yang merasa

dihargai lebih cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja keseluruhan.

b. Kepuasan terhadap Kondisi Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, memiliki dampak besar terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Fasilitas yang memadai, rasa aman di tempat kerja, serta suasana yang menunjang kesehatan mental dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih konsentrasi dan efisien. Selain itu, hubungan yang baik antar sesama rekan kerja turut berperan dalam menciptakan atmosfer kerja yang positif. Ketika karyawan merasa betah di lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih termotivasi dan mampu menunjukkan performa yang optimal, karena suasana kerja yang kondusif dapat menekan tingkat stres dan mendukung kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

c. Kepuasan terhadap Peluang Pengembangan Diri

Peluang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan atau kenaikan jabatan menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan adanya kesempatan untuk berkembang dalam karier biasanya akan lebih puas terhadap pekerjaannya. Mereka merasa diakui oleh perusahaan dan lebih berkomitmen terhadap tugas-tugasnya, karena melihat prospek masa depan yang menjanjikan di dalam organisasi. Rasa puas ini juga mendorong peningkatan kinerja, karena karyawan merasa diberi ruang untuk menunjukkan potensi terbaik mereka dan memberikan kontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

d. Kepuasan terhadap Hubungan Sosial

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kualitas hubungan sosial yang terjalin di lingkungan kerja, hubungan yang positif antara karyawan dengan sesama rekan maupun atasan akan membentuk suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung kerja sama yang efektif. Kepuasan dalam hal ini meningkatkan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara karyawan, yang sangat penting untuk meningkatkan kerja sama tim dan kolaborasi antar departemen. Karyawan yang merasa diterima dalam lingkungan sosial di tempat kerja akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga berkontribusi pada produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Widodo, 2015) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator utama yang saling berkaitan:

a. Gaji

Gaji merupakan kompensasi yang diterima seseorang atas hasil kerja yang dilakukannya. Tingkat kepuasan kerja dapat tercapai apabila gaji yang diterima dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan dirasakan adil sesuai dengan beban kerja, pengalaman, serta tanggung jawab yang diemban.

b. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja juga bergantung pada isi dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi. Pekerjaan yang memiliki elemen-elemen menarik, pekerjaan yang bersifat menantang serta menawarkan kesempatan untuk pengembangan diri dapat mendorong meningkatnya rasa puas terhadap pekerjaan..

c. Rekan kerja

Hubungan Interaksi dengan sesama rekan kerja memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Interaksi yang baik dengan rekan kerja dapat mendukung produktivitas dan menciptakan rasa nyaman, sedangkan hubungan yang buruk dapat menjadi sumber stres.

d. Atasan

Gaya kepemimpinan dan pendekatan yang dilakukan oleh atasan sangat memengaruhi kepuasan kerja. Atasan yang komunikatif, mendukung, dan menghargai kontribusi bawahannya cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif, sementara gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang mendukung dapat menimbulkan ketidakpuasan.

e. Lingkungan kerja

Elemen-elemen lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis, memiliki dampak besar terhadap kenyamanan dan efektivitas kerja. Suasana kerja yang mendukung—seperti tersedianya fasilitas yang cukup, ruang kerja yang bersih dan aman, serta lingkungan yang menyenangkan—dapat secara signifikan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama,Judul,Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"(Mutlara, 2021)	(X1) Lingkungan Kerja, (Y) Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Jaminan Sosial Nasional (studi Kasus Bpjs Ketenagakerjaan Bandung Lodaya)"(Indiyati, 2018)	(X1)Lingkungan Kerja, (Y) Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.	Dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Antarestar Global Kreatifindo"(Alqorrib et al., 2023)	(X1) Lingkungan Kerja, (X2) Beban Kerja, (Y) Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sektor industri jasa.
4.	"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"(Nurrohmat, 2021)	(X3)Kepuasan kerja, (Y) Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.	Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

5.	"Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di DENTALCARE SOLUTION"(Indria Maulani, 2024)	(X1)Lingkungan Kerja, (X2) Beban Kerja, (X3) Kepuasan Kerja, (Y) Kinerja Karyawan	pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa.
----	---	---	--	---

Sumber: Mutiara(2021), Indiyati(2018), Alqorrib et al.(2023), Nurrohmat(2021), Indria Maulani(2024)

F. Kerangka Berpikir

(Arikunto, 2020) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, kerangka berpikir adalah sebuah model konseptual yang digunakan untuk memahami keterkaitan antara variabel-variabel dalam penelitian. Kerangka berpikir ini menjelaskan bagaimana teori dan konsep yang ada diterapkan untuk memberikan pemahaman terhadap masalah yang sedang diteliti.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Putra, 2016) Lingkungan kerja memegang peranan penting bagi perusahaan, karena menciptakan suasana yang dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan harmonis berperan penting dalam mendorong semangat kerja, meningkatkan kerja sama tim, serta membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti komunikasi yang buruk, rasa tidak nyaman, atau konflik antar individu dapat memicu stres, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan tingkat ketidakhadiran.

Menurut (Sinta, 2020) Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memiliki peran krusial dalam mengevaluasi kinerja pegawai, karena dapat mempengaruhi motivasi, semangat, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja

yang kondusif mampu membangun suasana yang harmonis, menurunkan tingkat stres, serta memperkuat komunikasi dan kolaborasi antar anggota tim. Dukungan berupa fasilitas yang memadai, pencahayaan yang cukup, kebersihan, dan hubungan kerja yang baik membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki keterikatan dengan visi perusahaan. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang nyaman dapat memicu ketidakpuasan, munculnya konflik internal, serta menurunnya produktivitas dan loyalitas karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2017), lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan bahan yang digunakan di sekitar tempat kerja, metode pelaksanaan pekerjaan, serta pengaturan kerja yang berlaku baik secara individu maupun kelompok.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Arfani, M. R., & Lurlean, B. S., 2018) Beban kerja merupakan salah satu aspek yang dapat menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja karyawan dan berasal dari tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Beban ini mencakup berbagai tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan arahan perusahaan. Secara kuantitatif, beban kerja diukur dari lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, sedangkan secara kualitatif, beban kerja dapat menimbulkan tekanan psikologis. Apabila beban kerja terlalu tinggi, hal ini dapat menimbulkan dampak negatif, baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas karyawan. perusahaan mungkin perlu mengalokasikan waktu tambahan agar tugas-tugas dapat diselesaikan

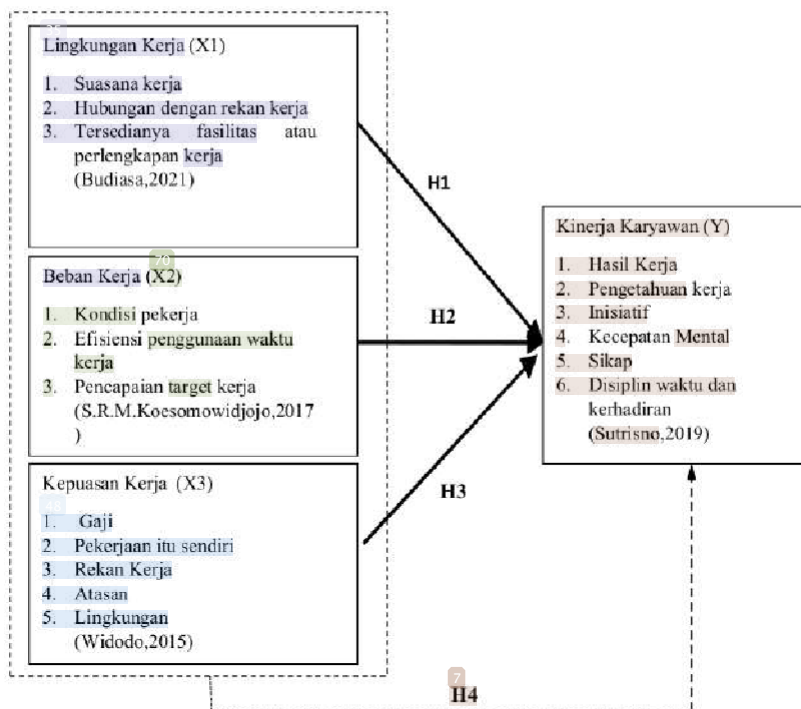
Menurut (Rubiarti Nadia, 2018) Beban kerja menjadi elemen penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena pengelolaannya dapat berpengaruh besar terhadap tingkat produktivitas karyawan. Beban kerja yang proporsional dan disesuaikan dengan kapasitas individu mampu mendorong peningkatan motivasi, semangat dalam bekerja, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka tanpa tekanan berlebih, kondisi tersebut dapat membentuk suasana kerja yang positif dan mendukung kerja sama antar karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan berisiko menimbulkan kelelahan, tekanan mental, serta penurunan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Aisyah & Sulaiman, 2021) dalam studi mereka di sektor perbankan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan langsung dengan tingkat kinerja karyawan. Mereka yang merasa puas terhadap pekerjaannya umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik, efisien dan berkualitas tinggi dalam menjalankan tugas mereka, serta menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan.

(Robbins & Judge, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang meliputi berbagai aspek seperti tugas yang dijalankan, hubungan baik dengan rekan kerja, kompensasi yang layak, serta peluang untuk mengembangkan diri menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Tingginya tingkat kepuasan kerja terbukti berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Akibatnya, mereka lebih mungkin untuk menunjukkan performa terbaik dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

(Hidayat & Suryani, 2020) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam mendorong motivasi intrinsik. Karyawan yang merasa puas biasanya memberikan pelayanan yang lebih optimal, menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, serta memiliki keterlibatan yang lebih besar dalam menjalankan tugas-tugasnya.



Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

Sumber: Sumber Data diolah 2025

Keterangan:

—————▶ : Pengaruh Parsial

-----▶ : Pengaruh Simultan / Bersama-sama

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi awal atau prediksi mengenai adanya hubungan atau perbedaan antara dua variabel atau lebih yang akan dibuktikan kebenarannya melalui proses penelitian.

Berdasarkan uraian pemikiran diatas, hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H2: Beban kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H4: Lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019), metode penelitian adalah suatu pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data guna mencapai tujuan dan manfaat yang telah ditetapkan.

Menurut (Sugiyono, 2019), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme. Metode ini diterapkan untuk mengeksplorasi populasi atau sampel tertentu dengan melakukan pengumpulan data penelitian dan menganalisisnya secara kuantitatif, guna menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

B. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2019), definisi operasional variabel adalah segala hal yang ditetapkan peneliti untuk diteliti, dengan tujuan memperoleh informasi yang dikumpulkan terkait hal tersebut kemudian dianalisis guna memperoleh suatu kesimpulan. Adapun penelitian ini melibatkan empat variabel, terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

Variabel independen terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Agar masing-masing variabel memiliki batasan yang jelas, maka didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan unsur yang berada di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa kondisi fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi aktivitas, perilaku, dan kinerja seorang karyawan. Indikator lingkungan kerja menurut (Budiasa, 2021) yaitu:

- a. Suasana Kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

2. Beban Kerja (X2)

Beban kerja merupakan keseluruhan pekerjaan dan tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh seseorang dalam waktu yang ditentukan, meliputi aspek fisik, mental, serta emosional yang dituntut di lingkungan kerja. Indikator dalam penelitian ini diambil berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh (S. R. M. Koesomowidjojo, 2017) yaitu:

- a. Kondisi pekerjaan
 - b. Efisiensi penggunaan waktu kerja
 - c. Pencapaian target kerja
3. Kepuasan Kerja (X3)
- Kepuasan kerja adalah suatu situasi ketika karyawan merasa terpenuhi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Perasaan ini muncul ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan, harapan, yang dianggap penting oleh karyawan. Indikator dalam penelitian ini diambil berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh (Widodo, 2015) yaitu:
- a. Gaji
 - b. Pekerjaan itu sendiri
 - c. Rekan kerja
 - d. Atasan
 - e. Lingkungan
4. Kinerja Karyawan (Y)
- Kinerja adalah pencapaian yang diperoleh dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan se-Karisidenan Kediri. Indikator dalam penelitian ini diambil berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2019) yaitu:
- a. Hasil kerja
 - b. Pengetahuan pekerjaan
 - c. Inisiatif
 - d. Kecepatan mental
 - e. Sikap
 - f. Disiplin waktu dan kehadiran

C. Alat, Bahan, dan Instrumen Penelitian

1. Alat Penelitian

Alat yang dimanfaatkan dalam penelitian ini meliputi komputer atau laptop untuk proses pengolahan data, serta perangkat lunak analisis statistik seperti SPSS versi 25 (Statistical Package for the Social Sciences) yang digunakan dalam menganalisis data dari hasil kuesioner.

2. Bahan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan cara metode survei, yang dilakukan dengan penyebaran angket berupa kuesioner. Peneliti, yang juga masih aktif sebagai karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan, melakukan penelitian secara mandiri dengan mendekati responden secara personal untuk membagikan kuesioner.

Pertanyaan dalam kuesioner dirancang menggunakan skala lima poin berdasarkan model *Likert Scale*, yang bertujuan untuk mendapatkan data dengan sifat interval. Skala ini dirancang untuk mengevaluasi sejauh mana subjek penelitian sering atau jarang melakukan aktivitas tertentu, dengan opsi jawaban berupa: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Tabel berikut menyajikan alternatif respons yang tersedia berdasarkan model Skala Likert. (Sugiyono, 2018), yaitu :

Alternatif Jawaban Responden

Tabel 3. 1

Skala Likert

Simbol	Alternatif Jawaban	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan pada pilihan jawaban responden dalam model Skala Likert, pengelompokan responden dilakukan berdasarkan nilai indeks yang diperoleh dari perhitungan rentang skala (RS). Adapun rumus untuk menghitung rentang skala (RS) yang dikemukakan (Simamora, 2002) yaitu sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b} + \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dimana : RS : Rentang Skala

M : Angka maksimal dari poin skala dalam kuesioner

N : Angka minimum dari poin skala dalam kuesioner

B : Jumlah poin skala dalam kuesioner

Nilai yang dihasilkan dari perhitungan rentang skala tersebut akan dijadikan acuan dalam menginterpretasikan rata-rata penilaian pada setiap indikator dalam masing-masing variabel penelitian. Penilaian tersebut dimuat dalam bentuk indeks rata-rata yang telah dimodifikasi dari (Simamora, 2002), yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai indeks antara 1,00-1,79 dikategorikan sangat rendah atau sangat buruk.
- b. Nilai indeks antara 1,80-2,59 dikategorikan rendah atau buruk.
- c. Nilai indeks antara 2,60-3,39 dikategorikan cukup atau sedang.
- d. Nilai indeks antara 3,40-4,19 dikategorikan tinggi atau baik.
- e. Nilai indeks antara 4,20-5,00 dikategorikan sangat tinggi atau baik sekali.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang disebarkan kepada para responden. Penyusunan kuesioner dilakukan berdasarkan teori serta indikator yang sesuai untuk masing-masing variabel, yaitu:

- a. Lingkungan Kerja (X1): mencakup suasana tempat kerja, kenyamanan ruang, ketersediaan fasilitas, dan hubungan antar sesama karyawan.
- b. Beban Kerja (X2): Jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian, tekanan kerja, dan tanggung jawab.
- c. Kepuasan Kerja (X3): Kepuasan terhadap gaji, atasan, rekan kerja, dan kesempatan pengembangan diri.
- d. Kinerja Karyawan (Y): Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan inisiatif kerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Handayani et al., 2022) Populasi merupakan seluruh elemen yang menjadi subjek dalam suatu penelitian dan memiliki karakteristik yang serupa. Elemen-elemen tersebut dapat berupa individu dalam suatu kelompok, kejadian, maupun objek yang menjadi fokus pengamatan.

Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan di wilayah Karisidenan Kediri, dengan total sebanyak 70 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017), sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili karakteristiknya. Sementara itu, menurut (Arikunto, 2017), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, sebaiknya seluruh populasi digunakan sebagai sampel, sehingga penelitian menggunakan penelitian populasi. Namun, jika populasi cukup besar, sampel dapat diambil sebesar 10-15%, 20-55%, atau lebih. Dengan jumlah populasi yang kurang dari 100 responden dalam penelitian ini, maka digunakan sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 orang, yang merupakan karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan di wilayah Karisidenan Kediri.

E. Prosedur Penelitian

Tahapan dalam penelitian ini dilaksanakan secara berurutan dengan langkah-langkah sistematis sebagai berikut:

1. Penyusunan Proposal Penelitian

Peneliti merancang dan menyusun proposal penelitian sebagai dasar pelaksanaan penelitian.

2. Pengumpulan Data Primer

Data primer dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner kepada responden penelitian, yang telah ditentukan sesuai dengan kriteria sampel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk menilai kelayakan instrumen agar dapat digunakan dalam penelitian.

4. Pengumpulan dan Pengolahan Data

Data telah diperoleh dari kuesioner dikumpulkan dan diolah guna mempersiapkan proses analisis.

5. Analisis Data

Data yang telah diolah dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25 untuk menilai kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan.

6. Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti menarik kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan se-Karesidenan Kediri.

F. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan yang berlokasi di wilayah Kediri, tepatnya di Jl. Bandar Lor Gang IX B No. II No. 79, Kelurahan Bandar Lor, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri. Adapun pelaksanaan penelitian berlangsung mulai bulan April hingga Mei 2025.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan guna memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut mampu mengukur sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan reliabilitas berkaitan dengan tingkat konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan berulang pada aspek yang sama, yang juga dikenal dengan istilah reliabilitas konsistensi internal.

Pada penelitian ini, uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha yang dianalisis dengan bantuan software SPSS. Statistik ini digunakan untuk menilai sejauh mana alat ukur memiliki tingkat keandalan yang baik. Sebuah konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi nilai r -tabel. Sementara itu, pengujian validitas dalam penelitian ini berfokus

pada validitas konstruk (construct validity), yaitu validitas yang menekankan pada penilaian terhadap apa yang sebenarnya diukur oleh instrumen yang digunakan (Setiaji, 2004).

Validitas konstruksi berkaitan dengan pemahaman, kegunaan, atau manfaat serta hubungan antara variabel-variabel yang terukur atau teramati dengan satu atau lebih variabel yang tidak terukur namun menjadi fokus utama. Hubungan ini secara teoritis dinyatakan memiliki asosiasi. Pengujian signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai *r*-hitung dengan *r*-tabel berdasarkan derajat kebebasan ($df = n - k$), di mana *n* merupakan jumlah responden dan *k* adalah jumlah konstruk. Apabila nilai *r*-hitung melebihi *r*-tabel, maka item pertanyaan dianggap valid. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada output uji reliabilitas, khususnya pada bagian *Corrected Item-Total Correlation*. Berikut hasil dari uji validitas dan reabilitas di penelitian ini:

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah langkah untuk menilai apakah suatu instrumen atau alat pengumpulan data (seperti angket atau kuesioner) secara tepat mengukur hal yang memang dimaksud untuk diukur. Berikut hasil uji validitas dari penelitian di PT Danamas Insan Kreasi Andalan:

Tabel 3. 2

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1.1	0,617	0,235	Valid
	X1.1.2	0,569	0,235	Valid
	X1.2.1	0,790	0,235	Valid
	X1.2.2	0,531	0,235	Valid
	X1.3.1	0,583	0,235	Valid
	X1.3.2	0,778	0,235	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1.1	0,816	0,235	Valid
	X2.1.2	0,822	0,235	Valid
	X2.2.1	0,718	0,235	Valid
	X2.2.2	0,676	0,235	Valid
	X2.3.1	0,595	0,235	Valid
	X2.3.2	0,614	0,235	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1.1	0,715	0,235	Valid
	X3.1.2	0,641	0,235	Valid
	X3.2.1	0,567	0,235	Valid
	X3.2.2	0,628	0,235	Valid
	X3.3.1	0,517	0,235	Valid
	X3.3.2	0,511	0,235	Valid
	X3.4.1	0,572	0,235	Valid
	X3.4.2	0,474	0,235	Valid
	X3.5.1	0,739	0,235	Valid

	X3.5.2	0,533	0,235	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,612	0,235	Valid
	Y1.2	0,542	0,235	Valid
	Y2.1	0,508	0,235	Valid
	Y2.2	0,521	0,235	Valid
	Y3.1	0,516	0,235	Valid
	Y3.2	0,540	0,235	Valid
	Y4.1	0,587	0,235	Valid
	Y4.2	0,553	0,235	Valid
	Y5.1	0,513	0,235	Valid
	Y5.2	0,506	0,235	Valid
	Y6.1	0,520	0,235	Valid
	Y6.2	0,524	0,235	Valid

Sumber : Data Diolah 2025

- 1) Berdasarkan jumlah responden dalam penelitian ini ,nilai r tabel ditetapkan 0,235 pada taraf signifikan 5%. Hasil analisis menunjukan bahwa seluruh item dari masing - masing variabel memperoleh nilai r-hitung yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r-tabel, serta seluruhnya memiliki keterangan valid.
- 2) Untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) semua indikator mulai dari X1.1.1 hingga X1.3.2 menunjukan nilai r hitung berkisaran antara 0,531 hingga 0,790 yang menunjukan hubungan yang kuat dan valid dengan skor total.
- 3) Selanjutnya, variabel Beban Kerja (X2) juga menunjukan validitas yang sangat baik ,dengan nilai r hitung tertinggi 0,822 dan nilai terendah 0,595 yang kesemuanya melebihi batas minimum.
- 4) Setelah itu, ada juga variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki 10 indikator yang seluruhnya valid ,dengan nilai r hitung berkisar antara 0,517 hingga 0,739 ,yang menunjukan bahwa seluruh item pada variabel ini memiliki korelasi yang valid..
- 5) Terakhir variabel Y yang diukur melalui enam indikator . Berdasarkan hasil uji validitas yang tercantum dalam tabel, setiap indikator menunjukkan nilai r-hitung yang berada dalam rentang 0,506 sampai 0,612..Seluruh nilai r hitung tersebut lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,235 pada taraf signifikansi 5%.Hal ini menunjukan bahwa setiap item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan memiliki korelasi yang kuat dengan total skor dan layak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid.

Dengan hasil dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item dengan kata lain, instrumen penelitian ini terbukti sah dan sesuai untuk

digunakan dalam tahap analisis berikutnya. Hal ini menegaskan bahwa kuesioner yang digunakan telah berhasil mengukur dimensi-dimensi dari variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja secara akurat dalam konteks penelitian mengenai pengaruh kinerja karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan se Karisidenan Kediri.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen dapat diandalkan serta menghasilkan data yang konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi angka 0,70. (Ghozali, 2016) .Berikut hasil dari uji reabilitas pada penelitian ini :

Tabel 3. 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	
	Alpha	N of Items
X1	0,719	6
X2	0,797	6
X3	0,790	10
Y	0,772	12

Sumber:Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 3.3 di atas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini membuktikan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini menerapkan model probabilitas linier layaknya model regresi pada umumnya, di mana parameter-parameter dalam model dapat diestimasi menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS) atau kuadrat terkecil biasa. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Model regresi berganda dinyatakan dengan persamaan berikut ini (Sugiyono, 2019):

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

Y = variabel kinerja

A = konstanta regresi berganda

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

X₁ = variabel lingkungan kerja

X₂ = variabel beban kerja

X₃ = variabel kepuasan kerja

E = error (variabel bebas lain diluar model regresi)

3. Uji Asumsi Klasik

Melaksanakan uji asumsi klasik merupakan tahapan krusial dalam penelitian kuantitatif sebelum masuk ke pengujian hipotesis. Jika hasil dari uji asumsi klasik tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan, hal ini dapat memunculkan berbagai respons, seperti rasa panik, upaya mentransformasikan data, hingga mencoba mengganti metode yang digunakan. Dalam penerapan analisis regresi berganda, terdapat sejumlah asumsi yang perlu dipenuhi agar hasil analisis dapat diperoleh secara akurat, yaitu sebagai berikut::

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah model hubungan regresi baik pada variabel independen maupun dependen, memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan menggunakan software SPSS 25 dengan metode normal *probability plot*. Panduan untuk interpretasi uji ini adalah jika *plot normal probability* berada di sekitar garis diagonal, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika pola plot menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018), Uji ini dilakukan untuk mendeteksi adanya hubungan atau korelasi di antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dalam model dapat dikenali melalui nilai toleransi yang rendah serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tinggi. Hubungan antara VIF dan toleransi ditunjukkan oleh rumus $VIF = 1/\text{toleransi}$, yang mengindikasikan adanya kolinearitas yang kuat jika nilai VIF tinggi. Sebagai pedoman, multikolinearitas dianggap bermasalah jika nilai toleransi kurang dari 0,10 atau nilai VIF melebihi 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016b), model penelitian yang baik seharusnya terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan varian residual antara satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Berdasarkan (Ghozali, 2011) keberadaan heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan cara berikut:

- 1) Jika terlihat pola tertentu, seperti sebaran titik-titik yang membentuk pola yang teratur (misalnya bergelombang, menyebar luas, lalu mengecil), maka hal tersebut mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ditemukan pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut (Sugiyono, 2019), uji t adalah metode yang digunakan dalam pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara dua rata-rata sampel. Uji ini juga berfungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Jika nilai t hitung dari masing-masing variabel independen lebih besar daripada t tabel, maka variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Prosedur pengujian hipotesis yaitu sebagai berikut:

H_0 : Variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

H_1 : Variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi t lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak.

2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi t kurang dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

b. Uji F

Menurut (Sugiyono, 2019), Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Prosedur pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

H_0 : Artinya, secara bersama-sama variabel independen tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

H_1 : Artinya secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut merupakan pedoman atau acuan dalam pengambilan keputusannya.:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%

H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%

Rumus :
$$F = \frac{R^2 / (n-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum

a. Sejarah PT Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA)

PT Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) didirikan pada 2 Mei 2012 di Jakarta dan merupakan bagian dari Dana Pensiun Karyawan BCA (DPK BCA). Sejak awal pendiriannya, perusahaan ini mengkhususkan diri dalam layanan alih daya (*outsourcing*), terutama dalam penyediaan tenaga kerja profesional di berbagai bidang seperti penjualan, pemasaran, dan layanan pelanggan.

Perseroran Terbatas Danamas Insan Kreasi Andalan itu sendiri juga mempunyai beberapa cabang yang tersebar di Indonesia. Berikut ini cabang – cabang yang tersebar di Indonesia : Area Jawa (Tangerang, Bekasi, Bogor, Bandung, Cirebon, Sukabumi, Tasikmalaya, Cilacap, Pekalongan, Purwokerto, Semarang, Solo, Tegal, Yogyakarta, Kediri, Malang, Surabaya) , Area Sumatra (Medan, Batam, Pekanbaru, Padang, Bukit Tinggi, Jambi, Pangkal Pinang, Palembang, Lampung) , Area Bali (Denpasar, Lombok), Area Kalimantan (Balikpapan, Banjarmasin, Pontianak) , Area Sulawesi (Makassar)

Sebagai perusahaan yang mengkhususkan diri dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia DIKA memiliki visi untuk menjadi mitra strategis dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di perusahaan-perusahaan besar di Indonesia. Salah satu keunggulan DIKA adalah kemampuannya dalam mengintegrasikan strategi pemasaran yang tepat dengan pelaksanaan penjualan yang terstruktur dan efisien, menjadikannya pelopor dalam pendekatan tersebut di Indonesia.

Dengan semakin berkembangnya usaha, DIKA berhasil memperluas jaringannya ke berbagai daerah di tanah air. Melalui manajemen yang profesional dan cakupan jaringan yang luas, perusahaan ini telah menjalin kemitraan dengan sejumlah perusahaan terkemuka di bidang perbankan, asuransi, dan layanan keuangan lainnya.

DIKA juga berkomitmen terhadap pengembangan dan pelatihan SDM secara berkelanjutan, guna menghasilkan tenaga kerja yang terampil, berkualitas, dan mampu bersaing di dunia kerja. Tidak hanya berfokus pada penempatan karyawan,

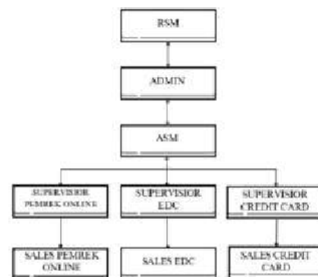
tetapi perusahaan juga menaruh perhatian besar pada peningkatan mutu karyawan agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap mitra kerjanya. Adapun visi dan misi serta struktur organisasi PT Danamas Insan Kreasi Andalan sebagai berikut ini:

b. Visi dan Misi

Visi adalah menjadi mitra bisnis yang andal dan terpercaya yang dapat membantu klien dalam mengembangkan bisnisnya. Misi adalah mengembangkan sumber daya manusia dalam mencapai performa terbaik dan memberikan solusi terpadu untuk klien dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Struktur Organisasi

Berikut ini struktur organisasi dari PT Danamas Insan Kreasi Andalan yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: Data Diolah 2025

PT. Danamas Insan Kreasi Andalan menetapkan tugas serta kewenangan spesifik bagi setiap unit kerja sesuai dengan struktur organisasinya.

1) Regional Sales Manager (RSM)

- a) Bertugas memastikan target penjualan tercapai di area regional yang ditangani.
- b) Mendirikan serta memperluas jaringan distribusi di wilayah sesuai ketentuan.
- c) Mengarahkan Area Sales Manager untuk menyampaikan briefing kepada masing-masing supervisor atau sales.

2) Area Sales Manager (ASM)

- a) Mengawasi tim penjualan (sales)

- b) Sales manager wajib memonitoring pelanggan
- c) Menyelenggarakan pelatihan tim sales
- 3) Administrasi
 - a) Untuk mempersiapkan agenda administrasi dan operasional kantor
 - b) Untuk membuat dokumen administrasi perkantoran
 - c) Melakukan entri data perusahaan, Menginput dan mengolah data.
- 4) Supervisor
 - a) Menyusun strategi pemasaran serta merancang tindakan operasional guna mencapai target pemasaran yang telah ditetapkan.
 - b) Melakukan pengukuran, analisis, dan evaluasi terhadap program berdasarkan kebutuhan yang ada.
 - c) Menyampaikan arahan strategis, melakukan evaluasi, serta memberikan konsultasi kepada seluruh anggota tim sales.
 - d) Merancang serta mengimplementasikan kegiatan promosi dan pemasaran yang ditujukan kepada pihak eksternal.
- 5) Sales
 - a) Menawarkan jasa sekaligus membantu konsumen. - Menjelaskan spesifikasi produk yang dijual kepada konsumen.
 - b) Melakukan komunikasi dengan pelanggan.
 - c) Memberi konsultasi jasa yang akan dijual kepada calon pembeli.

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam mengumpulkan data dari responden, disusun seperangkat pernyataan secara tertulis yang kemudian disebarkan kepada responden melalui kuesioner. Melalui penyebaran kuesioner tersebut, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden. Adapun penjabaran karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini mencakup hal-hal sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyak Responden	Presentase%
Laki-Laki	30	42,86%
Perempuan	40	57,14%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 57,14% dari total keseluruhan responden. Penelitian ini responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang atau sekitar 42,86%. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa keterlibatan responden perempuan ini lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden ditinjau dari aspek usia. Informasi mengenai karakteristik responden menurut kategori usia disajikan dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Berikut ini profil responden berdasarkan usia pada table.

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Banyak Responden	Presentase%
19-20 Tahun	16	22,86%
21-30 Tahun	50	71,43%
31-35 Tahun	4	5,71%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data karakteristik responden ditinjau dari segi usia, dapat terbukti bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 21–30 tahun, yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 71,43% dari total responden. Selanjutnya, sebanyak 16 orang atau 22,86% responden berada pada rentang usia 19–20 tahun. Sementara itu, responden dengan usia 31–35 tahun berjumlah paling sedikit, yaitu hanya 4 orang atau 5,71%. Data ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh individu yang berada pada usia produktif awal, khususnya kelompok usia 21–30 tahun, yang kemungkinan besar sedang aktif bekerja atau berada pada tahap awal karier.

3. Deskripsi Data Variabel

Tanggapan dari 70 responden terhadap pernyataan mengenai lingkungan kerja, seperti yang terinput dalam data kuesioner dapat ditemukan dalam deskripsi tanggapan sebagai berikut:

a. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tanggapan responden terkait dengan variabel lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 3

Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X1)

ITEM PERNYATAAN	STS			TS			N			S			SS			MEAN
	1			2			3			4			5			
	f	%		f	%		f	%		f	%		f	%		
X1.1.1	0	0	0	0	0		15	21,4	28	40	27	38,5				19,98
X1.1.2	0	0	0	0	0		9	12,8	31	4,2	30	42,8				11,96
X1.2.1	0	0	0	0	0		10	14,2	26	37,1	34	48,5				19,96
X1.2.2	0	0	0	0	0		7	10	29	41,4	34	48,5				19,98
X1.3.1	0	0	0	0	0		13	18,5	18	25,7	39	55,7				19,98
X1.3.2	0	0	0	0	0		11	15,7	25	35,7	34	48,5				19,98
Mean Variabel X1																18,64

Sumber :Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 18,64 dengan kategori baik atau tinggi variabel lingkungan kerja memiliki pernyataan yaitu sebagai berikut:

- 1) Pada indikator item X1.1.1 dengan pernyataan "Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan kantor saat ini". Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh responden, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 38,5% menyatakan sangat setuju, 40% menyatakan setuju, 21,4% bersikap netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai lingkungan kerja di PT Danamas Insan Kreasi Andalan cukup mendukung.
- 2) Pada indikator item X1.1.2 dengan pernyataan "Suasana kerja diperusahaan ini mendukung produktivitas saya". Hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa 42,8% responden menyatakan sangat setuju, 4,2% setuju, 12,8% bersikap netral, dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa suasana yang nyaman dapat mendukung produktivitas karyawan.
- 3) Pada indikator item X1.2.1 dengan pernyataan "Saya dapat berkomunikasi baik dengan rekan kerja saya". Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, sebanyak 48,5% responden menyatakan sangat setuju, 37,1% setuju, 14,2% bersikap netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju

maupun sangat tidak setuju. Suasana kerja yang nyaman, hubungan baik antar rekan kerja, serta hubungan profesional yang harmonis dengan atasan menjadi faktor yang turut membentuk persepsi positif tersebut.

- 4) Pada indikator item X1.2.2 dengan pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya”. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 48,5% responden memberikan jawaban sangat setuju, 41,4% menyatakan setuju, 10% bersikap netral, dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik akan berpengaruh positif.
- 5) Pada indikator item X1.3.1 dengan pernyataan “Kualitas perlengkapan kerja yang saya gunakan sangat baik”. Berdasarkan hasil kuesioner, diketahui bahwa 55,7% responden menyatakan sangat setuju, 25,7% menyatakan setuju, 18,5% berada pada posisi netral, dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan juga dinilai memadai untuk menunjang aktivitas kerja sehari-hari.
- 6) Pada indikator item X1.3.2 dengan pernyataan “Fasilitas Kesehatan dan keselamatan kerja diperusahaan ini memadai”. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 48,5% responden memberikan jawaban sangat setuju, 35,7% menyatakan setuju, 15,7% berada pada posisi netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Fasilitas Kesehatan yang baik dapat mendukung kesehatan bagi karyawan.

b. Deskripsi Data Variabel Beban Kerja (X2)

Tanggapan responden terkait dengan variabel Beban Kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 4

Deskripsi Data Variabel Beban Kerja (X2)

[illegible]

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 17,123% dengan kategori baik atau tinggi variabel lingkungan kerja memiliki pernyataan yaitu sebagai berikut:

- 1) Pada indikator item X2.1.1 dengan pernyataan “Saya memiliki akses yang cukup terhadap sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya”. Berdasarkan hasil kuesioner, diketahui bahwa sebanyak 21,4% responden menyatakan sangat setuju, 30% menyatakan setuju, 20% memberikan tanggapan netral, dan tidak terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 2) Pada indikator item X2.1.2 dengan pernyataan “Suasana kerja di perusahaan ini mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik”. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 21,4% responden memberikan jawaban sangat setuju, 31,4% menyatakan setuju, 18,5% bersikap netral, dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi dan komunikasi yang baik dapat menjalin hubungan baik terhadap rekan kerja.
- 3) Pada indikator item X2.2.1 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas saya dalam waktu yang telah ditentukan berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh, sebanyak 21,4% responden menyatakan sangat setuju, 35,7% menyatakan setuju, 14,2% memilih netral, dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Karyawan merasa bahwa jumlah pekerjaan, tenggat waktu penyelesaian, serta tingkat kesulitan yang dihadapi masih dapat dikelola dengan baik.
- 4) Pada indikator item X2.2.2 dengan pernyataan “Saya merasa bahwa waktu kerja saya digunakan secara efisien dan produktif”. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 48,5% responden memberikan tanggapan sangat setuju, 35,7% menyatakan setuju, 15,7% bersikap netral, serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa menggunakan waktu secara efektif dapat produktif saat melakukan pekerjaan.
- 5) Pada indikator item X2.3.1 dengan pernyataan “Saya merasa mampu mencapai target kerja yang yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan

hasil kuesioner, sebanyak 45,7% responden menyatakan sangat setuju, 24,2% setuju, 30% berada pada posisi netral, serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan, tetapi jika target melebihi kemampuan karyawan dapat berpengaruh buruk juga.

- 6) Pada indikator item X2.3.2 dengan pernyataan “Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan realistis dan dapat dicapai”. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 41,4% responden menyatakan sangat setuju, 40% menyatakan setuju, 18,5% bersikap netral, serta tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini mencerminkan bahwa beban kerja yang diterima oleh karyawan dianggap masih dalam batas wajar dan sesuai dengan kemampuan masing-masing.

c. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Tanggapan responden terkait dengan variabel Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 5

Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja (X3)

ITEM PERNYATAAN	STS		TS		N		S		SS		MEAN
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X3.1.1	0	0	0	0	13	18,5	21	30	36	51,4	19,98
X3.1.2	0	0	0	0	8	11,4	24	34,2	38	54,2	19,96
X3.2.1	0	0	0	0	8	11,4	28	40	34	48,5	19,98
X3.2.2	0	0	0	0	15	21,4	28	40	27	38,5	19,98
X3.3.1	0	0	0	0	15	21,4	31	44,2	24	34,2	19,96
X3.3.2	0	0	1	1,4	10	14,2	20	28,5	39	55,7	19,96
X3.4.1	0	0	0	0	13	18,5	28	40	29	41,4	19,98
X3.4.2	0	0	0	0	14	20	22	31,4	34	48,5	19,98
X3.5.1	0	0	0	0	12	17,1	22	31,4	36	51,4	19,98
X3.5.2	0	0	0	0	16	22,8	18	25,7	36	51,4	19,98
Mean Variabel X3											19,974

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.5 bahwa nilai rata-rata persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja mencapai 19,974%. "dengan kategori baik atau tinggi variabel lingkungan kerja memiliki pernyataan yaitu sebagai berikut:

- 1) Pada indikator item X3.1.1 dengan pernyataan “Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja saya”. Dari hasil kuesioner yang diperoleh, sebanyak 51,4% responden menyatakan sangat setuju, 30% menyatakan setuju, 18,5% bersikap netral, serta tidak ada

responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang didapat sesuai dengan beban kerja yang diterima.

- 2) Pada indikator item X3.1.2 dengan pernyataan "Saya merasa puas dengan sistem penggajian yang diterapkan di perusahaan". Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan, diketahui bahwa sebesar 54,2% responden memberikan jawaban sangat setuju, 34,2% menyatakan setuju, 11,4% berada pada posisi netral, serta tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian dapat mempengaruhi semangat karyawan dan kepuasan kerja.
- 3) Pada indikator item X3.2.1 dengan pernyataan "Saya merasa pekerjaan saya menantang dan memberikan kesempatan untuk berkembang". Dari hasil penyebaran kuesioner, dapat diketahui bahwa 48,5% responden menyatakan sangat setuju, 40% setuju, 11,4% bersikap netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan saat ini dapat menjadi kesempatan karyawan untuk berkembang.
- 4) Pada indikator item X3.2.2 dengan pernyataan "Saya menikmati jenis pekerjaan yang saya lakukan saat ini". Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh, sebanyak 38,5% responden menyatakan sangat setuju, 40% menyatakan setuju, 21,4% memberikan tanggapan netral, serta tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menikmati pekerjaan tersebut.
- 5) Pada indikator item X3.3.1 dengan pernyataan "Ada suasana kerja yang positif diantara rekan-rekan kerja saya". Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, diketahui bahwa 34,2% responden menyatakan sangat setuju, 44,2% setuju, 21,4% bersikap netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang positif akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan.
- 6) Pada indikator item X3.3.2 dengan pernyataan "Saya sering berkolaborasi dengan rekan kerja dalam proyek atau kerja". Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh, sebanyak 55,7% responden menyatakan sangat setuju, 28,5% setuju, 14,2% bersikap netral, 1,4% menyatakan tidak setuju, dan

tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa berkolaborasi antar rekan kerja dapat berpengaruh positif.

- 7) Pada indikator item X3.4.1 dengan pernyataan “Atasan saya memberikan arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab saya”. Dapat disimpulkan dari hasil kuesioner responden sebanyak 41,4% menjawab sangat setuju 40% setuju 18,5% netral 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa arahan yang jelas dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- 8) Pada indikator item X3.4.2 dengan pernyataan “Saya merasa atasan saya menghargai kontribusi yang saya berikan”. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, diketahui bahwa 48,5% responden memberikan jawaban sangat setuju, 31,4% menyatakan setuju, 20% berada pada posisi netral, serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa menghargai kontribusi karyawan sangat penting untuk menciptakan kepuasan kerja.
- 9) Pada indikator item X3.5.1 dengan pernyataan “Lingkungan kerja perusahaan ini nyaman dan mendukung produktivitas”. Dari hasil kuesioner yang diperoleh, sebanyak 51,4% responden menyatakan sangat setuju, 31,4% menyatakan setuju, 17,1% bersikap netral, serta tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman mendukung produktivitas.
- 10) Pada indikator item X3.5.2 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kesehatan dan keselamatan kerja”. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, diketahui bahwa 51,4% responden menyatakan sangat setuju, 25,7% setuju, 22,8% bersikap netral, serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja dapat mempengaruhi suatu pekerjaan.

d. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden terkait dengan variabel Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 6

Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ITEM PERNYATAAN	STS		TS		N		S		SS		MEAN
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	0	0	0	0	8	11,4	23	32,8	39	55,7	19,98
Y1.2	0	0	0	0	7	10	34	48,5	29	41,4	19,98
Y2.1	0	0	0	0	19	27,1	15	21,4	36	51,4	19,98
Y2.2	0	0	0	0	30	28,5	27	38,5	23	32,8	19,96
Y3.1	0	0	0	0	10	14,2	19	27,1	41	58,5	19,96
Y3.2	0	0	0	0	8	11,4	26	37,1	36	51,4	19,98
Y4.1	0	0	0	0	11	15,7	27	38,5	32	45,7	19,98
Y4.2	0	0	0	0	9	12,8	26	37,1	35	50	19,98
Y5.1	0	0	0	0	12	17,1	22	31,4	36	51,4	19,98
Y5.2	0	0	0	0	13	18,5	25	35,7	32	45,7	19,98
Y6.1	0	0	0	0	11	15,7	19	27,1	40	57,1	19,98
Y6.2	0	0	0	0	10	14,2	26	37,1	34	48,5	19,96
Mean Variabel Y											19,975

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 19,975% dengan kategori baik atau tinggi variabel lingkungan kerja memiliki pernyataan yaitu sebagai berikut:

- 1) Pada indikator item Y1.1 dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya capai dalam pekerjaan saya”. Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh, sebanyak 55,7% responden menyatakan sangat setuju, 32,8% menyatakan setuju, 11,4% memberikan tanggapan netral, serta tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukan bahwa hasil kerja sangat penting bagi kinerja karyawan.
- 2) Pada indikator item Y1.2 dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu”. Dari hasil kuesioner yang telah dihimpun, diketahui bahwa 41,4% responden menyatakan sangat setuju, 48,5% setuju, 10% bersikap netral, serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu.
- 3) Pada indikator item Y2.1 dengan pernyataan “Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas saya dengan baik”. Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh, sebanyak 51,4% responden menyatakan sangat setuju, 21,4% menyatakan setuju, 27,1% memberikan tanggapan netral, serta tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukan bahwa pengetahuan yang cukup dan dapat melaksanakan tugas dengan baik.

- 4) Pada indikator item Y2.2 dengan pernyataan “Saya sering berbagi pengetahuan dan informasi yang relevan dengan rekan kerja”. Berdasarkan hasil kuesioner yang dikumpulkan, sebanyak 32,8% responden menyatakan sangat setuju, 38,5% menyatakan setuju, 28,5% memberikan tanggapan netral, dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.. Hal ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dan informasi sangat penting bagi karyawan.
- 5) Pada indikator item Y3.1 dengan pernyataan “Saya berusaha mencari cara baru dan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan”. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, diketahui bahwa 58,5% responden menyatakan sangat setuju, 27,1% setuju, 14,2% memberikan tanggapan netral, serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa inisiatif seorang karyawan.
- 6) Pada indikator item Y3.2 dengan pernyataan “Saya berinisiatif untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan”. Dari hasil kuesioner yang diperoleh, sebanyak 51,4% responden menyatakan sangat setuju, 37,1% menyatakan setuju, 11,4% memberikan tanggapan netral, dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sesama rekan kerja saling membantu.
- 7) Pada indikator item Y4.1 dengan pernyataan “Saya dapat dengan cepat memahami intruksi dan tugas yang diberikan”. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, sebanyak 45,7% responden menyatakan sangat setuju, 38,5% setuju, 15,7% bersikap netral, serta tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa cepat menangkap intruksi yang diberi.
- 8) Pada indikator item Y4.2 dengan pernyataan “Saya dapat dengan cepat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja”. Dari hasil kuesioner yang diperoleh, diketahui bahwa 50% responden menyatakan sangat setuju, 37,1% menyatakan setuju, 12,8% memberikan tanggapan netral, serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa cepat beradaptasi dengan lingkungan.

- 9) Pada indikator item Y5.1 dengan pernyataan “Saya selalu berusaha bersikap profesional dalam setiap situasi”. Berdasarkan hasil kuesioner yang dikumpulkan, sebanyak 51,4% responden menyatakan sangat setuju, 31,4% menyatakan setuju, 17,1% memberikan tanggapan netral, serta tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa bersikap profesional sangat penting dalam kinerja karyawan.
- 10) Pada indikator item Y5.2 dengan pernyataan “Saya menunjukkan rasa hormat kepada semua orang di tempat kerja”. Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh, 45,7% responden menyatakan sangat setuju, 35,7% setuju, 18,5% memberikan tanggapan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rasa hormat kepada semua orang di tempat kerja termasuk hal baik.
- 11) Pada indikator item Y6.1 dengan pernyataan “Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja”. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dihimpun, sebanyak 57,1% responden menyatakan sangat setuju, 27,1% menyatakan setuju, 15,7% memberikan tanggapan netral, serta tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tepat waktu dalam kerja dapat menjadikan kedisiplinan karyawan.
- 12) Pada indikator item Y6.2 dengan pernyataan “Saya mematuhi jadwal dan tenggat waktu yang ditetapkan”. Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh, sebanyak 48,5% responden menyatakan sangat setuju, 37,1% menyatakan setuju, 14,2% memberikan tanggapan netral, serta tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mematuhi jadwal yang ditetapkan sangat penting bagi karyawan.

4. Analisis Data

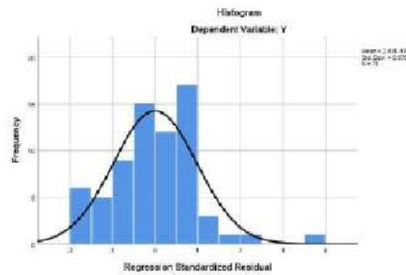
a. Uji Asumsi Klasik

Analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan data primer. Untuk memastikan bahwa model regresi

yang digunakan memenuhi syarat-syarat yang berlaku, maka dilakukan pengujian terhadap beberapa asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uraian masing-masing pengujian dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan melalui analisis grafik. Adapun hasil pengujian dalam penelitian ini ditampilkan melalui grafik histogram dan grafik normal probability plot, yang penjelasannya disajikan pada gambar berikut :

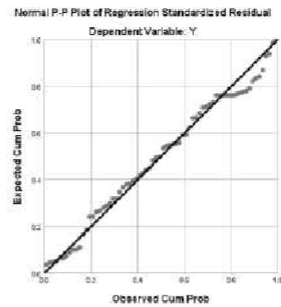


Gambar 4. 2

Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber : Output SPSS dari data primer diolah 2025

Berdasarkan grafik dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data memiliki puncak kurva berada tepat di tengah pada titik nol, membagi grafik secara simetris ke dua sisi dan tidak condong ke kanan maupun ke kiri, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. 3

Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probablity Plot

Sumber : Output SPSS dari data primer diolah 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar tidak jauh dari garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Dengan demikian, model regresi tersebut dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian-pengujian berikutnya.

2) Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan korelatif antar variabel dalam model regresi. Hasil pengujian multikolienaritas berdasarkan analisis matriks korelasi antar variabel independen serta perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 7

Hasil Uji Multikolienaritas

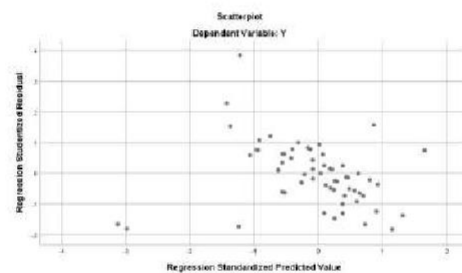
Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Tolerance	VIF
X1	0.711	0.205	0.422	3.474	0.001	0.812	1.231
X2	-0.134	0.241	-0.092	-0.558	0.579	0.765	1.307
X3	0.484	0.182	0.454	2.667	0.010	0.729	1.371

Sumber: Data diolah 2025

Dari hasil analisis yang diperoleh nilai Tolerance dan VIF pada masing-masing variabel bebas berupa (Lingkungan Kerja, Beban Kerja, serta Kepuasan Kerja), dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai Tolerance yang melebihi 0,10 serta nilai VIF yang berada di bawah angka 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel independen yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini yang dilakukan melalui grafik Scatterplot ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 4. 4

Hasil uji heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS dari Data Primer diolah 2025

Merujuk pada Gambar di atas, tampak bahwa sebaran titik-titik residual terjadi secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu, seperti pola melengkung (U atau V). Kondisi ini mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model tersebut dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil dari uji t tersebut ditampilkan pada Tabel Coefficients berikut:

Tabel 4. 8

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.124	4.128		3.906	.000
	X1	.711	.205	.422	3.474	.001
	X2	-.134	.241	-.092	-.558	.579
	X3	.484	.182	.454	2.667	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai koefisien (B) sebesar 0,711 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai koefisien tersebut mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,711 satuan, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan. Nilai signifikansi 0,001 berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, yang berarti pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan.

Berdasarkan uji t, diperoleh bahwa variabel beban kerja (X2) menunjukkan koefisien regresi (B) sebesar -0,134 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,579. Nilai B yang negatif menunjukkan arah pengaruh yang berlawanan, yaitu kenaikan beban kerja sebesar satu satuan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, cenderung menurun sebesar 0,134 satuan, meskipun efek ini tidak signifikan. Hal ini terlihat dari nilai Sig. yang jauh lebih besar dari 0,05, yaitu 0,579. Artinya, secara statistik, variabel beban kerja terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis yang dilakukan. Dengan demikian, berdasarkan

hasil tersebut, disimpulkan bahwa meskipun memberikan efek negatif secara arah, namun beban kerja bukanlah faktor yang dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Variabel kepuasan kerja (X3), diperoleh koefisien B sebesar 0,484 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,010. Nilai B yang positif menunjukkan bahwa peningkatan setiap kenaikan satu satuan pada variabel kepuasan kerja diperkirakan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,484 satuan, dengan catatan variabel independen lainnya tetap konstan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 yang berada di bawah ambang batas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Faktor kepuasan kerja terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

2) Uji Simultan (Uji f)

Uji f ANOVA digunakan untuk mengetahui apakah keseluruhan model regresi yang dibangun memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut disajikan hasil uji ANOVA dalam penelitian ini:

Tabel 4. 9
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	834.675	3	278.225	25.588	.000
	Residual	717.625	66	10.873		
	Total	1552.300	69			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,588 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi

tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang mencakup variabel X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Beban Kerja), dan X3 (Kepuasan Kerja) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh simultan antara X1, X2, dan X3 terhadap Y ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu Lingkungan kerja, Beban kerja, Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil pengolahan data melalui bantuan program SPSS disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 10

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.124	4.128		3.906 .000
	X1	.711	.205	.422	3.474 .001
	X2	-.134	.241	-.092	-.558 .579
	X3	.484	.182	.454	2.667 .010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Konstanta (a) sebesar 16.124 menyatakan bahwa jika keseluruhan variabel bebas (X1, X2, dan X3) bernilai nol, sehingga diperoleh nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,124.

Variabel X1 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai koefisien 0.711 nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Kualitas lingkungan kerja yang semakin baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Variabel X2 (Beban Kerja) memiliki nilai koefisien -0.134 dengan nilai signifikansi sebesar 0,579 yang melebihi batas 0,05 menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun nilai koefisiennya negatif, secara statistik pengaruhnya tidak signifikan.

Variabel X3 (Kepuasan Kerja) memiliki nilai koefisien 0.484 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, peningkatan kepuasan kerja karyawan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja mereka.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program SPSS, yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 11

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733^a	.538	.517	3.297
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Diolah 2025

Mengacu pada tabel Model Summary, nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,538, yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) mampu menjelaskan variabilitas Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,8%. Sementara itu, sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,517 mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori cukup baik.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang tercantum dalam Tabel Coefficients, variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,474 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi X1 sebesar 0,711 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,711 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t terhadap variabel Beban Kerja (X2) menghasilkan nilai t hitung sebesar -0,558 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,579. Karena nilai signifikansi tersebut melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar -0,134 menunjukkan arah hubungan negatif, namun karena tidak signifikan, maka pengaruh tersebut tidak dapat dijadikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan manajerial. Hasil tersebut menegaskan bahwa beban kerja tidak secara substansial memengaruhi variasi kinerja karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t terhadap variabel Kepuasan Kerja (X3) menghasilkan nilai t hitung 2,667 dengan nilai signifikansi 0,010, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,484 menandakan bahwa peningkatan satu satuan dalam Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,484 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan cenderung berdampak positif terhadap peningkatan kinerja yang mereka tunjukkan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang tercantum pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai F

hitung sebesar 25,588 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang secara signifikan lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, ketiga variabel independen secara keseluruhan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan pada variabel dependen. Hasil ini mendukung hipotesis alternatif (H₁) Kinerja Karyawan dipengaruhi secara bersama oleh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Esensi dari penelitian ini tertuju pada permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya dalam mengidentifikasi sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan yang beroperasi di wilayah Karisidenan Kediri. Berdasarkan hasil kajian dan analisis yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Se-Karisidenan Kediri. Hal ini mengindikasikan kondisi kerja yang harmonis dan menyenangkan, aman, tertata, serta didukung oleh hubungan interpersonal yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Karyawan berpotensi merasakan lebih betah, memiliki motivasi, sekaligus fokus dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.
2. Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan. Beban kerja yang proporsional, sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, terbukti tidak mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Karyawan yang terbebani menyelesaikan tugasnya dengan lebih optimal, beban kerja yang terlalu tinggi dapat memicu tekanan psikologis di lingkungan kerja, menyebabkan kelelahan fisik maupun mental bahkan menurunkan semangat dan motivasi kerja karyawan.
3. Kepuasan kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan. Kepuasan kerja yang tinggi, ditandai dengan rasa puas terhadap gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta suasana kerja yang mendukung, berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi, semangat kerja yang konsisten, serta komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4. Faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Se-Karisidenan Kediri. Secara simultan, ketiga variabel bebas itu menghasilkan kontribusi yang berarti memberikan kontribusi terhadap

peningkatan performa kerja karyawan. Ini mencerminkan bahwa pendekatan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, yang mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja, pembagian beban kerja, dan tingkat kepuasan kerja, sangat penting untuk mewujudkan tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan kompetensi unggul dalam lingkungan kerja.

B. Implikasi

Pada temuan penelitian yang mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja, beban kerja, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hasil ini memberikan sejumlah implikasi yang dapat dijadikan landasan dalam pengambilan keputusan manajerial di PT Danamas Insan Kreasi Andalan :

1. Implikasi teoritis

Penelitian ini memperkuat teori-teori terdahulu yang menyatakan bahwa suasana kerja yang mendukung, serta tanggung jawab kerja yang seimbang, serta tingkat kepuasan kerja yang kuat memberikan pengaruh yang konstruktif terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai.

2. Implikasi praktis bagi perusahaan

Pihak manajemen PT Danamas Insan Kreasi Andalan diharapkan dapat lebih memperhatikan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman, termasuk perbaikan fasilitas fisik maupun peningkatan hubungan interpersonal antar karyawan. Selain itu, pengelolaan beban kerja perlu diatur agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan guna menghindari tekanan kerja berlebih. Kepuasan kerja juga harus diperhatikan dengan cara memberikan kompensasi yang adil, peluang pengembangan karir, serta kepemimpinan yang mendukung dan komunikatif.

3. Implikasi bagi karyawan

Bagi karyawan, pemahaman mengenai pentingnya lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dapat mendorong mereka untuk lebih proaktif dalam berkomunikasi dengan atasan, menyampaikan kendala kerja, serta berkontribusi aktif dalam menciptakan suasana kerja yang positif.

4. Implikasi bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini memberikan kontribusi untuk dasar panduan bagi peneliti berikutnya untuk meningkatkan kajian yang lebih luas dengan memasukkan variabel pendukung lainnya, seperti halnya motivasi kerja kepemimpinan, atau budaya organisasi untuk

mengetahui faktor lain yang turut memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh.

C. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kesimpulan diatas yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

a) Meningkatkan kualitas lingkungan kerja

Manajemen perusahaan diharapkan mengupayakan peningkatan kualitas lingkungan kerja secara lebih optimal., baik dari segi fisik maupun nonfisik. Lingkungan yang mendukung akan berdampak langsung pada kenyamanan dan produktivitas kerja.

b) Melakukan manajemen beban kerja yang tepat

Evaluasi beban kerja secara berkala sangat diperlukan untuk memastikan pembagian tugas yang adil dan tidak menimbulkan beban berlebih. Sistem monitoring dan redistribusi kerja harus diterapkan agar beban kerja seimbang di antara seluruh karyawan.

c) Menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menyediakan sistem kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, pelatihan berkala, serta menciptakan suasana kerja yang terbuka dan partisipatif. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka akan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

2. Bagi Karyawan

a) Mengembangkan komunikasi yang efektif dengan pihak manajemen

Karyawan perlu lebih aktif dalam menyampaikan masukan, ide, atau keluhan yang konstruktif kepada atasan atau bagian SDM, guna mewujudkan suasana kerja yang lebih kondusif dan berorientasi pada penyelesaian masalah.

b) Meningkatkan kompetensi dan etos kerja

Karyawan diharapkan senantiasa meningkatkan keterampilan, memperluas pengetahuan, dan menjaga sikap profesional dalam setiap aspek pekerjaan agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi yang dinamis.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

a) Pengembangan variabel penelitian

Peneliti berikutnya diharapkan dapat memasukkan elemen lain, seperti semangat kerja dan struktur budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau keseimbangan kehidupan kerja untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

b) Memperluas objek penelitian

Penelitian di masa mendatang sebaiknya dilakukan pada perusahaan atau instansi yang lebih beragam, baik secara skala maupun jenis industrinya, agar hasil yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi secara umum dalam cakupan yang lebih luas.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN SE-KARISIDENAN KEDIRI

ORIGINALITY REPORT

12%	11%	8%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	< 1%
4	eprints.unmas.ac.id Internet Source	< 1%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	< 1%
6	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	< 1%
7	repo.undiksha.ac.id Internet Source	< 1%
8	Kahlil Raihan Al-Zier Badrudin, Ismi Darmastuti. "Peran Keseimbangan Kehidupan	< 1%

Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia – e-ISSN 3026–4499, 2024

Publication

9

repository.umsu.ac.id

Internet Source

< 1 %

10

Sabayuti Gulo, Eliyunus Waruwu, Elisati Kurniawan Telaumbanua, Maria Magdalena Bate'e. "Model Penilaian Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Nias: Kajian Literatur", Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen, 2025

Publication

< 1 %

11

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

< 1 %

12

repository.unej.ac.id

Internet Source

< 1 %

13

Submitted to President University

Student Paper

< 1 %

14

Rismawati Rismawati, Novi Rudiyantri, Mela Aprillia, Sindi Pramita. "Pengaruh Work Environment dan Workload terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tenma Cikarang Indonesia",

< 1 %

RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

15	es.scribd.com Internet Source	< 1 %
16	repository.stei.ac.id Internet Source	< 1 %
17	jonedu.org Internet Source	< 1 %
18	repository.upi.edu Internet Source	< 1 %
19	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	< 1 %
20	www.journal.lembagakita.org Internet Source	< 1 %
21	docplayer.info Internet Source	< 1 %
22	repository.unpas.ac.id Internet Source	< 1 %
23	konsultasiskripsi.com Internet Source	< 1 %
24	openlibrary.telkomuniversity.ac.id Internet Source	< 1 %

25	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar	< 1 %
	Student Paper	
26	www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id	< 1 %
	Internet Source	
27	Reka Meilani Br Tarigan, Sondang N.B Marbun, Junika Napitupulu. "Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025	< 1 %
	Publication	
28	eprints.walisongo.ac.id	< 1 %
	Internet Source	
29	jim.unisma.ac.id	< 1 %
	Internet Source	
30	jurnal.ibmt.ac.id	< 1 %
	Internet Source	
31	Submitted to Asosiasi Dosen, Pendidik dan Peneliti Indonesia	< 1 %
	Student Paper	
32	jurnal.yudharta.ac.id	< 1 %
	Internet Source	
33	repository.stiegici.ac.id	< 1 %
	Internet Source	

34	repository.upbatam.ac.id Internet Source	< 1 %
35	dspace.umkt.ac.id Internet Source	< 1 %
36	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	< 1 %
37	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	< 1 %
38	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	< 1 %
39	Submitted to Ciputra University Student Paper	< 1 %
40	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	< 1 %
41	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	< 1 %
42	repository.poltekkes-denpasar.ac.id Internet Source	< 1 %
43	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	< 1 %
44	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	< 1 %
45	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	< 1 %

46	docobook.com Internet Source	< 1 %
47	e-journals.unmul.ac.id Internet Source	< 1 %
48	jurnal.untirta.ac.id Internet Source	< 1 %
49	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	< 1 %
50	www.scribd.com Internet Source	< 1 %
51	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	< 1 %
52	Sukiyono, Agus. "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Satpol Pp Kabupaten Demak", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	< 1 %
53	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	< 1 %
54	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	< 1 %

eprints.undip.ac.id

55

Internet Source

< 1 %

56

prin.or.id

Internet Source

< 1 %

57

edoc.site

Internet Source

< 1 %

58

repository.uin-malang.ac.id

Internet Source

< 1 %

59

repository.unpkediri.ac.id

Internet Source

< 1 %

60

widuri.raharja.info

Internet Source

< 1 %

61

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

< 1 %

62

ejournal.stiesia.ac.id

Internet Source

< 1 %

63

eprints.upj.ac.id

Internet Source

< 1 %

64

fialutfiahakts1.blogspot.com

Internet Source

< 1 %

65

garuda.kemdikbud.go.id

Internet Source

< 1 %

66

media.neliti.com

Internet Source

< 1 %

67	repository.uksw.edu Internet Source	< 1 %
68	vdocuments.mx Internet Source	< 1 %
69	Mohammad Rohib Hasani, Akhmad Suharto, Rusdiyanto. "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Karyawan BMT NU Di Kabupaten Bondowoso", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2025 Publication	< 1 %
70	Submitted to Universitas Darma Persada Student Paper	< 1 %
71	Yovie Ernanda, Ricky Rafii Ritonga, Safii Simbolon. "JOB SATISFACTION: DETERMINANTS AND ITS IMPLICATIONS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT", Bisnis–Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2025 Publication	< 1 %
72	adoc.pub Internet Source	< 1 %
73	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	< 1 %
74	dspace.uui.ac.id Internet Source	< 1 %

75	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	< 1 %
76	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	< 1 %
77	repository.ut.ac.id Internet Source	< 1 %
78	staidagresik.ac.id Internet Source	< 1 %
79	123dok.com Internet Source	< 1 %
80	Asriandi Asriandi, Lorena Audina Manurung, Cindy Olivia Pangemanan, Riska Andrilla et al. "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	< 1 %
81	Dia Sari Narulita Br Manurung, Faiza Dia Amanda Br Harahap, Nadia Syaibah Nasution, Sandiatun Daulay et al. "HUBUNGAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS A MEDAN", PREPOTIF : JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT, 2024 Publication	< 1 %

82	Husnil Hidayat, Alizar Hasan. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dengan Iklim Kerja Sebagai Variabel Mediasi", Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 2024 Publication	< 1 %
83	Rusda Amaliyah, Ida Rindaningsih. "Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia", TSAQOFAH, 2025 Publication	< 1 %
84	Syaefudin, Heri. "Model Rekrutmen Guru Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) Publication	< 1 %
85	ejournal.45mataram.ac.id Internet Source	< 1 %
86	ejournal.lmiimedan.net Internet Source	< 1 %
87	eprints.uny.ac.id Internet Source	< 1 %
88	namabayiislam.org Internet Source	< 1 %
89	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	< 1 %

90	repository.umsu.ac.id Internet Source	< 1 %
91	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	< 1 %
92	repository.stieppi.ac.id Internet Source	< 1 %
93	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	< 1 %
94	repository.uinsu.ac.id Internet Source	< 1 %
95	repository.unhas.ac.id Internet Source	< 1 %
96	text-id.123dok.com Internet Source	< 1 %
97	www.coursehero.com Internet Source	< 1 %
98	www.yrpiiku.com Internet Source	< 1 %
99	Agus Dwi Cahya, Rizka Dwi Astuti, Dewi Palupi. "ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Yogyakarta)", REVITALISASI, 2021 Publication	< 1 %

100 Nurhidayati Nurhidayati, Kartika Yuliantari, Sugiyah Sugiyah. "Peranan Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Puspita Yogyakarta", Swabumi, 2024
Publication

101 Wina Novriani Ni Made, Yudhaningsih Ni Made, Gede Supraptha I Nyoman. "Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Bali Kulina Utama", ManBiz: Journal of Management and Business, 2024
Publication

102 id.scribd.com
Internet Source

103 jptam.org
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



Universitas Nusantara PGRI Kediri
UPT. PERPUSTAKAAN, PUBLIKASI DAN INOVASI
Alamat: Kampus 1, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76 Kota Kediri 64112
Telp. (0354) 771576, (0354) 771503, (0354) 771495, Fax. (0354) 771576
Website: <http://ppi.unpkediri.ac.id/> Email: perpustakaan@unpkediri.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS SIMILARITY

Ketua UPT Perpustakaan, Publikasi dan Inovasi Universitas Nusantara PGRI Kediri menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama Mahasiswa : Alfiyyah Larassati
NPM : 2112010035
Program Studi : S1-Manajemen

Judul Karya Ilmiah:

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN SE-KARISIDENAN KEDIRI"

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal 30% *similarity* sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada setiap subbab naskah Laporan **Tugas Akhir/Skripsi/Tesis** yang disusun.
Demikian Surat Keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Kediri, 01 Juli 2025
Ka UPT PPI,



Dr. Abdul Aziz Hunaifi, M.A



Universitas Nusantara PGRI Kediri

Status Terakreditasi Baik Sekali

SK BAN-PT No.671/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2021 Tanggal 21 Juli 2021

Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM)

Kampus I Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri 64112 Telp.(0354)771576,771503
Kediri

Website: <https://lp2m.unpkediri.ac.id> email: lemlit@unpkediri.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Kamis tanggal 10 Juli 2025 bertempat di Ruang UJIAN K6 Universitas Nusantara PGRI Kediri, telah dilaksanakan Ujian Skripsi Mahasiswa Universitas Nusantara PGRI Kediri :



Nama : Alfiyyah Larassati

NPM : 2112010035

Prodi : S1-Manajemen

Semester/Tahun : Genap, 24/25

Akademik

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA

Judul : TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN
SE-KARISIDENAN KEDIRI

Dengan Hasil : Revisi Naskah

Ketua Penguji

☑ Valid

(Prof. Dr. SUGIONO, S.Pd., M.M)

Penguji 1

☑ Valid

(DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO, S.H, M.M)

Penguji 2

☑ Valid

(SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA, M.M,S.E.)

KARTU BIMBINGAN TA/SKRIPSI/TESIS



Nama : Alfiyyah Larassati
 NPM : 2112010035
 Prodi : Manajemen
 Semester : GNP
 Thn Akademik : 24/25

No.	Sem/TA	Tanggal	Dosen Pembimbing	Materi	Catatan
1	GNP 24/25	17 Maret 2025	SUGIONO	Judul Penelitian	judul .
2	GNP 24/25	24 Maret 2025	SUGIONO	BAB I	Revisi Bab 1.
3	GNP 24/25	14 April 2025	SUGIONO	BAB I	ACC BAB 1 LANJUT BAB 2.
4	GNP 24/25	21 April 2025	SUGIONO	BAB II	ACC BAB 2.
5	GNP 24/25	28 April 2025	SUGIONO	BAB III	REVISI BAB 3 .
6	GNP 24/25	05 Mei 2025	SUGIONO	BAB III	ACC BAB 3 LANJUT BAB 4.
7	GNP 24/25	19 Mei 2025	SUGIONO	Lainnya	INSTRUMEN ACC.
8	GNP 24/25	26 Mei 2025	SUGIONO	BAB IV	REVISI .
9	GNP 24/25	02 Juni 2025	SUGIONO	BAB IV	REVISI BAGIAN TABEL DIRAPIKAN.
10	GNP 24/25	10 Juni 2025	SUGIONO	BAB IV	REVISI .
11	GNP 24/25	16 Juni 2025	SUGIONO	BAB IV	ACC LANJUT BAB 5.
12	GNP 24/25	17 Juni 2025	SUGIONO	BAB V	ACC BAB 5.
13	GNP 24/25	18 Maret 2025	SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA	Judul Penelitian	JUDUL ACC.
14	GNP 24/25	25 Maret 2025	SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA	BAB I	REVISI LATAR BELAKANG.
15	GNP 24/25	15 April 2025	SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA	BAB I	ACC BAB 1.
16	GNP 24/25	25 April 2025	SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA	BAB I	GAP RISET ACC.
17	GNP 24/25	29 April 2025	SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA	BAB II	REDAKSIONAL.
18	GNP 24/25	06 Mei 2025	SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA	BAB II	TEORI DITAMBAH.
19	GNP 24/25	09 Mei 2025	SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA	BAB II	ACC LANJUT BAB 3.
20	GNP 24/25	20 Mei 2025	SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA	BAB III	POPULASI HARUS JELAS.
21	GNP 24/25	23 Mei 2025	SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA	BAB III	SAMPEL MENGGUNAKAN TEKNIK JENUH.
22	GNP 24/25	27 Mei 2025	SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA	BAB III	BAB 3 ACC LANJUT BAB 4.
23	GNP 24/25	03 Juni 2025	SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA	BAB IV	REVISI ANALISIS DATA.
24	GNP 24/25	12 Juni 2025	SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA	BAB IV	ACC BAB 4 LANJUT BAB 5.
25	GNP 24/25	13 Juni 2025	SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA	BAB V	ACC BAB 5.
26	GNP 24/25	17 Juni 2025	SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA	Daftar Pustaka	ACC DAFTAR PUSTAKA.

Kaprodi Manajemen

Dosen Pembimbing Akademik

Dosen Pembimbing Utama

☑ Valid

☑ Valid

☑ Valid

(RESTIN MEILINA, S.E., M.M)

(Dr. DIAH AYU SEPTI FAUJI, S.E., M.M)

(Prof. Dr. SUGIONO, S.Pd., M.M)



Universitas Nusantara PGRI Kediri

Status Terakreditasi Baik Sekali

SK BAN-PT No.671/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2021 Tanggal 21 Juli 2021

Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM)

Kampus I Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri 64112 Telp.(0354)771576,771503

Kediri

Website: <https://lp2m.unpkediri.ac.id> email: lemlit@unpkediri.ac.id

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI



Nama : Alfiyyah Larassati
NPM : 2112010035
Prodi : S1-Manajemen
Semester/Tahun : Genap, 24/25
Akademik
Hari/Tanggal Ujian : Kamis / 10 Juli 2025
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN
SE-KARISIDENAN KEDIRI
Dengan Hasil : Revisi Naskah

Catatan Revisi:

spasi

Ketua Penguji

(Prof. Dr. SUGIONO, S.Pd., M.M)

Penguji 1

(DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO, S.H, M.M)

Penguji 2

(SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA, M.M,S.E.)

* ttd revisi (Ketua Penguji, Penguji 1, dan Penguji ke-n) dilakukan secara manual