



5.78%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 24 JUL 2024, 6:28 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.2% **CHANGED TEXT** 5.58% **QUOTES** 12.2%

Report #22139717

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Bisnis kargo cepat bersaing di masa internasionalisasi saat ini, dan beberapa telah menutup beroperasi karena ketidakmampuan mereka untuk bersaing dengan perusahaan kargo saingan. Di era globalisasi saat ini, perusahaan kargo sangat penting untuk melakukan upaya maksimal untuk mencapai hasil dan mempertahankan daya saing. 29

Agar perusahaan dapat bersaing, sangat organisasi harus memiliki departemen sumber daya manusia yang terampil dan kompeten. Perkembangan dalam dunia ekspedisi di indonesia belakangan ini sangat pesat, Hampir setiap pesaing memiliki keunggulan masing masing. 23

Salah satu komponen penting yang memerlukan peningkatan pada PT KJM adalah komponen sumber daya manusia, menurut PT KJM. Manusia dianggap sebagai komponen yang sangat penting. Orang adalah komponen bisnis yang paling penting jika dibandingkan dengan komponen lainnya, seperti modal dan material. Apapun teknologi yang digunakan perusahaan, Jika tidak ada orang yang membantu, itu akan terasa sia-sia mengelolanya. Sebenarnya, orang-orang yang bekerja untuk suatu perusahaan adalah kunci keberhasilannya. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset penting di antara aset-aset lain di dalam organisasi yang membutuhkan pertimbangan yang cermat, karena SDM memainkan peran penting dalam operasional perusahaan. Meningkatkan kualitas SDM merupakan aspek penting dalam menciptakan tenaga kerja yang terampil dan cakap. Peningkatan ini dimaksudkan untuk mengoptimalkan kepuasan kerja personel

REPORT #22139717

dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Sumber daya manusia berkualitas tinggi akan menumbuhkan dedikasi yang kuat untuk memenuhi kewajiban organisasi dengan sukses dan efektif. Sumber Daya Manusia yang dimiliki setiap bisnis akan menghasilkan kinerja yang baik apabila mereka merasa puas atas faktor pendukung dalam Perusahaan tersebut, contohnya apabila fasilitas kerja dan beban kerja Mereka akan puas jika yang mereka inginkan sebanding dengan yang mereka terima kerja tersendiri bagi mereka dan bermanfaat bagi Perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi dimana pekerja atau karyawan merasakan bahwa dari hasil kinerja yang telah dilakukan berpengaruh baik bagi perusahaan dan dirinya sendiri dalam bentuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerjanya. Kepuasan kerja dapat dilihat dengan cara bagaimana karyawan melakukan suatu perubahan karakter dalam pekerjaannya (Saputra, 2022). Kepuasan kerja karyawan akan muncul ketika lingkungan kerja mendukung sistem kerja karyawan yang tidak hanya mementingkan kebutuhan perusahaan namun memikirkan segala aspek lainnya termasuk kepuasan kerja karyawan (Arifin & Mardikaningsih, 2022). PT Kogal Jaya Mandiri merupakan perusahaan swasta yang memberikan jasa ekspedisi kargo dan bentuk usaha PT Kogal Jaya Mandiri ini adalah Perseroan Terbatas. PT Kogal Jaya Mandiri berdiri sejak tahun 2005 hingga saat ini. PT Kogal Jaya Mandiri selaku pelaku usaha dibidang jasa ekspedisi berusaha

untuk selalu memberikan layanan terbaik. Dengan mempertimbangkan Dengan mempertimbangkan masalah Peneliti ingin menyelidiki "Pengaruh Fasilitas Kerja dan biaya pekerjaan dibandingkan dengan kepuasan karyawan PT Kogal Jaya Mandir".

Tabel 1.1 Tabel Pra Survei NO . PERNYATAAN PUA S TIDA K Persent

ase PUAS Persent ase TIDAK 1 Apakah Karyawan percaya bahwa gaji mereka saat ini cukup untuk memenuhi kewajiban mereka kerja serta tanggung jawab yang dipegan g 28 2 93.3 % 6.7% 2 Apakah karyawan merasa puas atas fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal 27 3 90% 10% 3 Apakah karyawan merasa puas dengan

kepuasan kerja yang diberikan oleh pemimpin 4 26 13.3 % 86.7 % 4

Apakah karyawan merasa puas kepada pemimpin apabila pemimpin bersedia membantu jika 11 19 36.7 % 63.3 % ada kendala dalam pekerjaan 5

Apakah karyawan merasa puas apabila diberikan pekerjaan diluar jobdesk oleh pemimpin? 12 18 40% 60% Sumber: Data Prasurvei diolah, 2023

Dalam data terdapat 28 karyawan merasa puas atas gaji yang diberikan sesuai dengan tugas dan hasil yang dilakukan dipegang dengan persentase sebesar 93.3%, sedangkan terdapat 2 karyawan yang tidak puas dengan kompensasi yang diterima dengan persentase sebesar 6.7%. Pernyataan kedua menunjukkan bahwa terdapat 27 karyawan yang merasa puas atas kelengkapan fasilitas sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal dengan persentase 90%,sedangkan terdapat 3 anggota staf yang tidak puas dengan kelengkapan fasilitas yang ada dengan persentase sebesar 10%. Pernyataan ketiga menunjukkan bahwa terdapat 4 karyawan yang merasa puas atas sistem kerja yang diberikan oleh pemimpin dengan persentase sebesar 13.3%, sedangkan terdapat 26 pekerja yang tidak puas dengan sistem kerja yang diterapkan oleh pemimpin dengan persentase sebesar 86.7%.

Pernyataan keempat menunjukkan bahwa terdapat Islamiyati & Banin, (2022

Menurut studi yang disebut sebagai Pengaruh Komunikasi Organisasi: Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawa "menemukan bahwa tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi oleh beban kerja. 78 Studi yang dilakukan oleh Nurhasanah

mengatakan, 27 Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel (78) ". et al. memiliki dampak yang positif. (57) Bahri et al., (2022) Dengan judul penelitian (11) "Efek Komunikasi" dan "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara (57) ", masing-masing adalah studi tentang (11) "Efek Komunikasi" dan "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai (57) ". menyatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja pegawai. Sedangkan Studi Saputra tahun Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan " (2022) menemukan bahwa tingkat kepuasan karyawan bergantung pada jumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja. tanggung jawab yang tinggi berdampak negatif dan tidak signifikan untuk tingkat kepuasan pekerja dengan pekerjaan mereka Hadiantini et al., (2022) meneliti tentang Pengaruh Keefektifan Diri dan Beban Kerja Pada Institusi Pemerintahan Kabupaten Sumedang Terkait Kepuasan Kerja mengatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh beban kerja. (2 7 9 10 22 30 31 32) 1.2 Rumusan Masalah Berikut adalah rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang: 1. (2 7 9) Apakah kepuasan karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja? di PT. Kogal Jaya Mandiri? 2. Apakah kepuasan kerja karyawan PT dipengaruhi oleh beban kerja mereka. Kogal Jaya Mandiri? 3. Apakah kepuasan karyawan PT. Kogal Jaya Mandiri dipengaruhi oleh beban kerja dan fasilitas kerja? (2 10 16) 1.3 Tujuan Penelitian Menurut rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah: 1. untuk mengetahui bagaimana fasilitas kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Kogal Jaya Mandiri. 2. untuk mengidentifikasi dan mempelajari bagaimana beban kerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT. Kogal Jaya Mandiri. 3. untuk mengidentifikasi dan mempelajari bagaimana beban kerja dan fasilitas kerja secara bersamaan berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT. Kogal Jaya Mandiri. 1.4 Manfaat Penelitian 1. Secara filosofis, diharapkan bahwa penelaan dapat berpotensi digunakan sebagai pelajaran dalam penerapan ilmu. pengetahuan dalam bidang manajemen, terutama dalam manajemen SDM. Diharapkan juga dapat memperluas pengetahuan

dan wawasan serta memperdalam pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan tempat kerja, tugas serta kesenangan pegawai. Secara teoritis, temuan penelitian ini diharapkan dapat empat kerja, beban kerja, dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara maksimal. Tujuannya adalah untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan bersama, sehingga perusahaan dapat berkembang lebih baik. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori 2.1.1 Kepuasan Kerja 2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu metode untuk menemukan seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda adalah dengan menilai bagaimana keadaan seseorang tentang perasaan dan sikapnya tentang pengalaman yang mereka alami di tempat kerja (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022). ²⁴ Dalam sebuah organisasi yang dapat menciptakan manajemen yang efektif maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi (Saputra, 2022). Menurut Makkira et al. (2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang pekerja tentang apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka, seperti gaji, promosi, bonus, dan bonus lainnya mengganggu karyawan. Kepuasan kerja dapat dilihat dengan cara bagaimana karyawan melakukan suatu perubahan karakter dalam pekerjaannya (Saputra, 2022). Menurut Suyatno et al. (2020) perkembangan konsep Berbagai teori motivasi juga meningkatkan kepuasan kerja; ¹⁵ ini termasuk teori-teori yang sangat dikenal dalam penelitian sumber daya manusia (SDM), seperti teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1954), dan teori Motivator-Hygiene Herzberg (1966). Berdasarkan Dengan mengingat Penjelasan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berasal dari perasaan berhasil atau puas yang dirasakan oleh seseorang. yang bekerja di tempat kerja mereka menyebabkan seorang karyawan dapat menentukan suka atau tidak pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh manajemen yang efektif dalam sebuah perusahaan yang tercermin melalui perubahan karakter dalam pekerjaan karyawan. 2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Menurut Atmaja (2022) ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja: 1. Pembayaran Upah/Gaji 2. ^{7 34} Lingkungan Kerja (fisik & non fisik) 3.

Kelompok Kerja 4. Supervisi Menurut Luthans (dalam Arianti et al., 2020) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka adalah sebagai berikut: 1. Gaji 2. Karakteristik pekerjaan 3. Pengiklanan 4. Peninjauan 5. Devisi 6. Atmosfer kerja Berdasarkan penjelasan di atas, Ada kesimpulan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dan kompensasi yang adil, dan tingkat gaji yang menyenangkan, dan dukungan, adanya promosi pekerjaan terhadap karyawan, dan supervisi yang dapat membantu karyawan meningkatkan kualitas kerjanya.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja Terdapat beberapa faktor yang menentukan tingkat kepuasan kerja, menurut Marbun & Jufrizen (2022) sebagai berikut: 1. Isi pekerjaan Manifestasi dari tugas atau karakteristik pekerjaan tertentu dan kemampuan untuk memberikan pengaruh terhadap pekerjaan seseorang. Karyawan akan merasakan kepuasan kerja ketika aktivitas kerja mereka merangsang secara intelektual dan memberikan kesempatan untuk belajar, serta diberi tanggung jawab yang tinggi. Supervisi Kepemimpinan yang efektif melibatkan penanaman perhatian dan membina hubungan positif dengan bawahan, memastikan bahwa karyawan menganggap diri mereka sebagai bagian integral dari organisasi. Sebaliknya, pengawasan yang tidak memadai dapat meningkatkan pergantian staf dan ketidakhadiran.

2. Organisasi dan Manajemen Manajemen dan bisnis yang baik dapat menyediakan lingkungan kerja yang kuat, memastikan kepuasan karyawan.

19 3. Kesempatan untuk maju Memiliki kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan mereka akan membuat karyawan bahagia dengan pekerjaan mereka.

5. Upah dan profit dalam faktor keuangan. Upah mengacu pada besar uang tertentu yang diterima seseorang sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka, yang umumnya dikenal sebagai upah. Kepuasan kerja kemungkinan besar terjadi ketika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka cukup memenuhi kebutuhan mereka dan didistribusikan secara adil sesuai dengan tingkat keahlian, persyaratan pekerjaan, dan tolok ukur industri.

6. Rekan kerja Interaksi kolegial dan empati antara rekan kerja menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan dan

mengayomi, yang mengarah pada peningkatan kegembiraan pekerjaan pegawai.

7. Keadaan Tempat yang Mendukung: memungkinkan pekerja merasa lebih bahagia dengan pekerjaan mereka dan memberikan mereka semua fasilitas yang mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan mereka. Pendapat Colquitt et al. (Arianti et al., 2020), terdapat empat aspek kepuasan kerja yang dapat diidentifikasi: 1. Kepuasan terhadap kompensasi: mencerminkan evaluasi pekerja terhadap sejauh mana gaji mereka memenuhi ekspektasi dan kontribusi. 2. Kepuasan terhadap promosi: menunjukkan evaluasi pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan bagaimana ia diterapkan. 3. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja: menunjukkan bagaimana karyawan menilai hubungan dan kerja sama dengan rekan kerja mereka 4. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri: mencerminkan evaluasi pekerja terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan, termasuk seberapa menantang dan bermakna pekerjaan tersebut bagi mereka. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja melibatkan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman selama bekerja, yang diberikan dengan kompensasi finansial yang dianggap sesuai dengan standar gaji dan tuntutan pekerjaan. 2.1.2 Fasilitas Kerja 2.1.1.2 Pengertian Fasilitas Kerja Fasilitas kerja adalah sumber daya yang disediakan untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka di perusahaan. Fasilitas kerja sangat penting bagi bisnis karena memungkinkan karyawan mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan (Manullang et al., 2022). Fasilitas kerja sangat penting untuk melakukan operasi kerja. Fasilitas kerja sangat penting bagi bisnis agar operasi dapat dilakukan lebih cepat, lebih baik, dan lebih tepat (Prawira, 2020). Sarana dan prasarana yang digunakan untuk Fasilitas dimaksudkan untuk memungkinkan pelaksanaan tugas Fasilitas adalah komponen penawaran individu yang dapat diubah tanpa mengubah model jasa dan kualitas (Indriati, 2021). Menurut Oktavia (2021), Tempat kerja adalah semua yang digunakan untuk memudahkan operasi bisnis sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Akibatnya, Ada kemungkinan bahwa tempat kerja memainkan peran penting dalam membantu tugas dan tanggung

jawab karyawan operasional perusahaan. Fasilitas kerja yang lengkap baik akan meningkatkan kinerja karyawan supaya kegiatan operasional organisasi dapat berkembang lebih terorganisir, lebih tepat, dan lebih cepat.

2.1.2.1 Faktor yang Memengaruhi Fasilitas Kerja Menurut Manullang et al.

(2022), ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja: 1. Sesuai dengan kebutuhan: Fasilitas kerja hanya bisa digunakan di dalam perusahaan dan selama jam kerja. 2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja: Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat mencapai tujuan mereka dengan mudah lebih efisien, yang meningkatkan produktivitas. 3. Mudah digunakan: Fasilitas kerja yang baik meringankan beban kerja karyawan dan mengurangi tingkat energi mereka. Menurut Sari et al. (2023), terdapat enam faktor yang memengaruhi fasilitas kerja: 1. Sifat dan tujuan organisasi: Bagaimana karakteristik dan tujuan organisasi mempengaruhi kebutuhan fasilitas. 2. Ruang yang diperlukan atau ketersediaan: Ketersediaan ruang dan lahan yang diperlukan. 3. Fleksibilitas: Kemampuan fasilitas untuk beradaptasi dengan perubahan. 4. Faktor estetis: Penampilan dan desain estetika fasilitas. 5. Masyarakat dan sekitarnya: Pengaruh dari komunitas dan lingkungan sekitar. 6. Biaya konstruksi dan operasional: Biaya yang diperlukan untuk membangun dan menjalankan fasilitas. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan karyawan dengan tempat kerja mereka mereka bergantung pada seberapa mudah digunakan fasilitas tersebut dalam melaksanakan tugas mereka.

2.1.2.2 Indikator Fasilitas Kerja Menurut Apriyadi (dalam Balqis, 2021), fasilitas kerja dinilai menggunakan beberapa indikator, seperti: 1.

Penataan tempat kerja yang teratur. 2. Ketersediaan prasarana yang memadai. 3. Perlengkapan kantor yang mencukupi. 4. Peralatan inventaris yang diperlukan. 5. Kondisi mesin dan peralatan kerja. Menurut Jufrizen & Hadi (2021), terdapat tiga indikator fasilitas kerja: 1. **22** Fasilitas alat kerja. 2. Fasilitas perlengkapan kerja. 3. Fasilitas sosial. Sedangkan menurut Sari et al. (2023), terdapat tujuh faktor indikator fasilitas kerja:

1. Kualitas bangunan tempat kerja. 2. Keamanan dan kenyamanan tempat

kerja. 3. Ketersediaan alat kerja yang memadai. 4. Akses internet yang baik. 5. Ketersediaan peralatan kerja yang diperlukan. 6. Fasilitas di luar ruangan. 7. Fasilitas kesejahteraan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator fasilitas kerja mencakup aspek penataan, prasarana, perlengkapan, alat kerja, fasilitas sosial, akses internet, serta fasilitas lainnya, memastikan bahwa ruang kerja Memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja adalah sangat penting.

2.1.1.3 Pengertian Beban Kerja Kewajiban mencakup semua profesi ini dapat dituntaskan dalam waktu tertentu terkait dengan pekerjaan atau serangkaian peran tertentu, dan biasanya dilakukan dalam kondisi normal. Definisi ini sejalan dengan temuan Nabawi (2019). Dalam lingkungan organisasi, beban kerja mengacu pada ketegangan yang mengganggu kesejahteraan emosional karyawan, yang menyebabkan penurunan moral, produktivitas kerja, dan kinerja karyawan (Fajri et al., 2021). **3 4 5 12** Beban kerja adalah kumpulan atau jumlah tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan oleh pemegang jabatan atau unit organisasi oleh pimpinan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Malino et al., 2020). **5 17 21** Beban, menurut Dhania, Jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau organisasi dalam jangka waktu tertentu disebut sebagai "beban kerja". Akibatnya, dari pendapat para peneliti, dapat dikatakan bahwa beban kerja disebabkan oleh keinginan untuk segera menyelesaikan usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Tanggung jawab pekerjaan juga dapat disebabkan oleh kesulitan mendapatkan informasi yang diperlukan

2.1.1.4 Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, menurut Manullang et al. (2022) sebagai berikut: 1. Time pressure (tekanan waktu) Biasanya, berada di bawah tenggat waktu (deadline) dapat meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja, tetapi tekanan waktu yang ekstrem dapat menyebabkan beban yang lebih berat, mengakibatkan lebih jumlah kesalahan atau kesehatan yang buruk yang terganggu. 2. Jadwal kerja atau jam kerja Durasi kerja secara langsung memengaruhi persepsi tuntutan kerja, yang merupakan elemen penting dalam terjadinya stres di

tempat kerja, yang berkaitan dengan bagaimana waktu dibagi antara pekerjaan dan keluarga, terutama dalam kasus-kasus di mana pasangan suami istri bekerja di tempat kerja yang sama. Khususnya ketika kedua pasangan bekerja, pola kerja yang biasa dilakukan adalah 8 jam setiap hari pada hari kerja.

3. Fungsi ambigu dan konflik Konflik peran dapat memengaruhi bagaimana seseorang berperilaku. melihat pekerjaan mereka.

4. Repetitive action Timbulnya rasa bosan akibat pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang sehingga terdapat rasa bosan dan mengancam jika tenaga tidak dapat bertindak cepat dalam situasi darurat aspek ergonomic dalam tempat kerja.

5. Tanggung jawab Setiap kategori kewajiban dapat membebani individu tertentu, karena bentuk tanggung jawab yang berbeda memberikan tingkat stres yang berbeda pula. Menurut Maharani dan Budianto (dalam Eni Mahawati, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia et al., 2021:51), faktor beban kerja terdiri dari:

1. Faktor Internal: Terdiri dari dua komponen, yaitu faktor somatik dan faktor psikis. 20
2. Faktor Eksternal: Terdiri dari tiga komponen, seperti tugas fisik, tanggung jawab pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, dan tingkat kesulitan pekerjaan. 4 2.1 4 1.5

Penjelasan ini mengarah pada kesimpulan bahwa beban kerja yang optimal bervariasi untuk setiap individu, dan manajemen yang efektif diperlukan untuk mengurangi dampak negatifnya terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Indikator Beban Kerja Terdapat beberapa indikator yang memengaruhi beban kerja menurut Febriana & Kustini (2022) sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan. 4 17
2. Target yang harus dicapai. 30 35
3. Penggunaan waktu. Indikator beban kerja menurut Zaki dan Marzolina (dalam Ali et al., 2022) sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Sasaran pencapaian
3. Monotoni
4. Overload
5. Tekanan profesional

Berdasarkan penjelasan indikator Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa metrik beban kerja dapat melibatkan variabel seperti kondisi fisik, target kerja, penggunaan waktu dan jumlah pekerjaan. Maka dari itu penting untuk memahami beberapa indikator di atas agar bisa mengidentifikasi dan mengelola beban kerja karyawan dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu Penelitian sebelumnya membantu

penelitian untuk mengorganisasi penelitian dan menunjukkan bahwa itu unik. Pada bagian ini, peneliti membuat ringkasan dari temuan penelitian sebelumnya tentang studi yang akan dilakukan. Berikut adalah temuan penelitian sebelumnya: 1. Haitao (2022) dengan penelitiannya yang berjudul "Relasi antara tantangan, pengakuan, dan rekan kerja ke kepuasan pekerjaan (Study of Human Resource Management Literature) Metode penelitian menggunakan metode penelitian lembaga pustaka yang berasal dari sumber akademik online seperti Google Scholar dan Mendeley. Hasil penelitian ini termasuk: 1) Kendala yang berkaitan dengan kepuasan kerja; 2) Pengakuan terkait Kepuasan Kerja; dan 3) Rekan kerja yang terkait dengan Kepuasan Kerja: Ada banyak faktor selain tiga variabel endogen kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor eksogen lainnya, seperti gaji, lingkungan kerja, dan beban kerja. 2. Hidayat et al. (2022) dengan studinya yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan terhadap penempatan, beban kerja, lingkungan kerja, dan manajemen adalah metodologi penelitian asosiatif kausal yang dipelajari melalui metode kuantitatif. Studi ini melibatkan 621 pegawai RSI PKU Muhammadiyah Tegal, dengan 242 sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang dibuat menggunakan formulir Google Forms. Selanjutnya, data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan model equation struktural (SEM) dan program statistik AMOS. Penelitian ini menemukan bahwa komponen yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka RSI PKU Muhammadiyah Tegal termasuk penempatan kerja, beban kerja, dan fasilitas tempat kerja. 3. Muhamad Sutikno (2020) dengan Penelitian ini dengan judul " Dengan menggunakan pendekatan eksplanatori kuantitatif, Semua karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel, Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Intention Turnover Intervens " yang berjumlah 5380 orang, termasuk dalam populasi penelitian, menurut data dari bagian sumber daya manusia perusahaan. Temuan dari investigasi ini Dampak beban kerja dibandingkan dengan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka telah dibuktikan secara



empiris. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat disebabkan oleh beban kerja yang berat. Indikasi beban kerja, seperti jam kerja yang diperpanjang, beban kerja yang berlebihan, tuntutan fisik, dan tekanan dari atasan, dapat mengurangi kenyamanan dan semangat kerja karyawan, yang berujung pada ketidakpuasan karyawan. 4. Penelitian Prawira pada tahun 2020 bertopik Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, metode Metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif kausal digunakan dalam penelitian ini. ini mencakup semua karyawan Yayasan Generasi Amanah Madani, total 42 orang. Menurut hasil penelitian, tempat kerja memengaruhi kepuasan kerja secara parsial dan penuh. 5. Hadiani et al. (2022) meneliti tentang "Pengaruh Beban Kerja dan Efisiensi Diri terhadap Kepuasan Kerja pada Institusi Pemerintahan di Kabupaten Sumedang" Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif melibatkan semua karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa total 56 orang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang secara parsial ini menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif dan signifikan pada kepuasan kerja. 47

54 6. Dalam penelitian mereka yang Putri et al. (2020), 25 Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan dan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Subentra Kota Pekanbaru 47 54 ". menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Skala standar Kuesioner ini menggunakan kategori tidak setuju, netral, setuju, dan sangat tidak setuju. Studi ini melibatkan 89 karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru, dengan sampel yang akan diambil melalui sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik jenis pekerjaan yang Anda lakukan maupun fasilitas yang Anda miliki berdampak positif dan signifikan pada tingkat kepuasan Anda dengan pekerjaan Anda. 44 7. Penelitian oleh Nurpratama dan Yudianto dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPU Kabupaten Indramayu Penelitian ini menggunakan teknik penganalisa data dengan perhitungan matematis. Program SPSS versi 23 digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Studi ini menggunakan seluruh

staf KPU Kabupaten Indramayu, total 30 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja signifikan. Kerangka berpikir Pengaruh Dalam penelitian ini, tanggung jawab dan kondisi pekerjaan dibandingkan dengan kepuasan karyawan PT.Kogal Jaya Mandiri ini. Pemimpin dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk kemajuan perusahaan di mana kepuasan karyawan adalah hasil dari fasilitas kerja dan tanggung jawab yang sesuai dengan kebutuhan pekerja. Akibatnya, fasilitas Tingkat kepuasan karyawan sangat dipengaruhi oleh pekerjaan dan beban kerja. Para karyawan. Peneliti akan menggunakan kerangka berpikir berikut: Berdasarkan model kerangka berpikir di atas, tiga variabel (X1, X2, dan Y) dijelaskan sebagai berikut: 1. 5 Fasilitas Kerja: Variabel lain tidak mempengaruhi variabel independen atau bebas ini. 2. Beban Kerja: Selain itu, variabel ini dianggap sebagai variabel independen atau bebas, artinya tidak terpengaruh oleh variabel lain. 5 16 18 24 27 29 48 53 72 3. Kepuasan Kerja: Variabel ini adalah variabel dependen atau terikat, yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. 73 2.3 Hipotesis Penelitian Hipotesis adalah solusi sementara untuk masalah penelitian (Sugiyono, 2022:99). Berdasarkan penjelasan ini, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: 2.3 42 43 1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Fasilitas kerja disediakan sebagai sarana untuk menawarkan layanan atau dukungan kepada karyawan dalam rangka memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Fasilitas mengacu pada elemen- elemen yang membantu karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada perusahaan. Ketika karyawan memiliki akses ke fasilitas kerja yang lengkap, kinerja mereka akan meningkat, yang mengarah pada pekerjaan yang lebih efektif dan efisien (Hidayat et al., 2022). Hidayat et al . (2022); Prawira, (2020); Monde et al. (2022) memberikan bukti bahwa tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi oleh tempat kerja mereka. Berdasarkan data tersebut, hipotesis pertama adalah sebagai berikut: H1: Terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 2.3 2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kuantitas hasil kerja atau dokumentasi

hasil kerja yang menunjukkan berapa banyak yang dibuat oleh disebut sebagai beban kerja sekelompok orang di departemen tertentu. Beban kerja suatu kelompok atau individu dapat dinilai dari sudut pandang objektif dan subjektif (Kurniawan, Ketegangan meningkat karena tuntutan dan tujuan pekerjaan, atau beban kerja karyawan dan menghambat kinerja mereka (Nurhasanah Islamiyati & Banin, 2022; Nurhasanah et al., 2022; 75 dan Bahri et al., 2022 menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh s penting untuk kepuasan karyawan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, hipotesis kedua adalah sebagai berikut: H2: Terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Hipotesis yang dibuat untuk menentukan Sampai sejauh mana variabel X dan Y dalam penelitian ini berkontribusi terhadap hasil yang diamati dengan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggambarkan dan menguji hipotesis peneliti dalam jurnal (Sugiyono) (Misrawati & Suryana, 2022). 29 Data awal yang dikumpulkan oleh peneliti Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pekerja PT. Kogal Jaya Mandiri. Kuisisioner merupakan pendekatan pengumpulan data di mana sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis diberikan kepada responden untuk meminta jawaban (Sugiyono, 2022:219). Fakta yang dikumpulkan berasal dari jawaban karyawan terhadap pertanyaan tentang fasilitas kerja, beban kerja, dan kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. 3.2Objek Penelitian Sangat penting untuk memperhatikan subjek penelitian dan masalah yang akan diteliti. ujuan fundamental penelitian, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2022), adalah untuk memperoleh informasi yang terkait dengan masalah penelitian tentang variabel tertentu dengan cara yang objektif, sah, dan kredibel. Pada penelitian ini, kepuasan kerja (Y) adalah variable dependen, dan fasilitas kerja (X1) dan kompensasi (X2) dianggap sebagai variable independen. 31 83 Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. Kogal Jaya Mandiri dan bertujuan untuk mengetahui bagaimana fasilitas beban kerja dan pekerjaan berdampak pada karyawan akan membantu memperluas pengetahuan dan meningkatkan pemahaman tentang fasilitas kerja dan beban kerja yang diperoleh perusahaan. 2 7 12 25



30 40 48 73 85 3.3 Populasi dan Sampel 3.3 1 Populasi Sugiyono (2022:130)

mengatakan populasi adalah total objek atau subjek yang dipelajari oleh peneliti dan yang memiliki atribut dan kualitas tertentu yang dipilih untuk dipelajari dan diputuskan tentang mereka (Sugiyono, 2022:130).

Penelitian ini melibatkan 30 responden yang merupakan karyawan PT. Kogal Jaya Mandiri. 3.3

2 2 Sampel Beberapa Karakteristik populasi disebut sampel, dan sebagian dari jumlah karakteristik (Sugiyono, 2022:131). Untuk menentukan besarnya Metode pengambilan sampel nonprobability digunakan dalam penelitian ini. mungkin memungkinkan setiap komponen atau bagian dari populasi untuk diambil sebagai sampel.

2 27 46 Berbagai teknik sampling, seperti sensus sistematis, sampling, kuota, insidental, purposive, jenuh, dan snowball termasuk total (Sugiyono, 2022:133 Dalam penelitian ini, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel jenuh (Sugiyono, 2022:139). 3.4 Teknik Pengumpulan Data Peneliti

menggunakan strategi pengumpulan data melalui studi literatur, memanfaatkan sumber-sumber tekstual seperti buku dan jurnal untuk mendapatkan informasi yang relevan. Selain itu, metode tambahan untuk mengumpulkan data adalah melalui penggunaan kuesioner. Para peneliti memberikan kuesioner kepada para partisipan, yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus diisi di lain waktu. Para peserta diberi pilihan untuk memilih dari item yang tersedia dalam kuesioner. Kuesioner akan diantarkan kepada subjek penelitian, yaitu PT Kogal Jaya Mandiri. Kuesioner yang akan terdiri dari pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian, seperti fasilitas tempat kerja, beban kerja, dan kepuasan karyawan. Dalam penelitian ini, Indikator variabel ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan instrumen pengumpulan data 16 17 40 45 Setiap pernyataan atau pertanyaan dalam instrumen diberikan skor melalui skala Likert, yang digunakan untuk menilai pendapat, sikap, dan persepsi individu tentang variabel sosial penelitian (Sugiyono), 2022:152). 3.5 Definisi Operasional Terdapat

tiga variabel Dalam penelitian ini, X1 adalah fasilitas kerja, X2 adalah biaya kerja, dan Y adalah kepuasan karyawan. Setiap variabel penelitian, termasuk variabel independen dan dependen, digunakan indikator

adalah segala sesuatu yang peneliti ingin pelajari dan pelajari untuk menghasilkan informasi dan membuat kesimpulan (Sugiyono, 2022:55). 32 3.5 1

Variabel Independen Fasilitas Menurut penelitian ini, kerja (X1) dan beban kerja (X2) diidentifikasi sebagai variabel independen. stimulus juga disebut sebagai variabel independen (Sugiyono, 2022:57). 53 3.5 12 13 14 15 16 18

53 81 2 Variabel Dependen Kepuasan Kerja adalah variabel dependen dalam penelitian ini. Ini disebut sebagai variabel konsekuen karena ada variabel bebas (Sugiyono, 2022:57).

65 3.6 Teknik Analisis Data Pendekatan kuantitatif berfokus pada pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik para partisipan. Analisis data adalah proses mengelompokkan data menurut variabel dan karakteristik individu yang disurvei. Analisis data adalah proses yang mengumpulkan data dari semua peserta dan mengaturnya menurut variabel tertentu, sehingga data menjadi lebih mudah dipahami dan bernilai untuk menyelesaikan masalah penelitian. Selanjutnya, dilakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah (Sugiyono, 2022: 226). 24 29 35 51 54 67 79 Uji asumsi klasik dan Analisis linier berganda digunakan dalam penelitian ini.. Selain itu, program IBM SPSS Statistics 26 digunakan untuk menggunakan data statistik untuk melakukan analisis data. Program ini digunakan untuk mengevaluasi dan menganalisis Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden. didistribusikan. Penelitian ini melakukan beberapa analisis atau pengujian. Para Peneliti mempertimbangkan keberadaan beberapa variabel independen menggunakan teknik statistik analisis regresi linier berganda. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menilai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. 3.7 Uji Statistik Deskriptif Dalam Analisis data, statistik deskriptif yang digunakan untuk deskripsi data tidak bertujuan untuk membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi yang lebih luas. Sugiono, (2022:226).

70 3.8 Uji Instrumen Data (Kualitas Data) Instrument penelitian digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati (Sugiyono, 2022:166). 3.8

32 1 Uji Validitas Uji validitas merupakan instrumen dalam mendapatkan data yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2022:193). Untuk mengetahui validitas

instrumen, Anda harus membandingkan skor yang Skor total untuk setiap responden dihitung dengan menjumlahkan skor yang diperoleh untuk semua pertanyaan dan pernyataan. **74** Validitas diuji menggunakan teknik korelasi item bersama dengan sumber daya program SPSS 26 untuk Windows. **4 9 26 39 62 69 1.**

Jika r hitung lebih besar dari r tabel, pertanyaan tersebut valid. **4 9 26 62 69 2.**

Jika r hitung kurang dari r tabel, pertanyaan tersebut tidak valid. **3.8.2 Uji**

Reliabilitas Uji reliabilitas menunjukkan apakah alat dapat dipercaya. Alat yang Instrumen reliabek, yang digunakan berulang kali mengukur objek yang sama dan mendapatkan data yang sama (Sugiyono, 2022:194). Reliableness diuji pada 30 karyawan PT. Kogal Jaya Mandiri dengan menggunakan pertanyaan validitas untuk mengevaluasi validitas. Reliabilitas variabel ditentukan oleh kriteria berikut: 1. **37** Apabila nilai cronbach alpha $> 0,6$ maka alat ukur yang digunakan reliabel 2. Apabila nilai cronbach alpha $< 0,6$ maka alat ukur yang digunakan tidak reielabel **3.9 Uji Asumsi**

Klasik Penting untuk menguji asumsi klasik sebelum analisis regresi lebih lanjut. digunakan dalam penelitian. Ini termasuk tes multikolinieritas, heteroskedastistas, dan normalitas (Aini & Cholid, 2020). **3.9 1 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 15 19 23 58 1 Uji Normalitas Uji normalitas, seperti yang**

dijelaskan oleh Sugiyono (2022), bertujuan untuk memastikan apakah data dari setiap variabel penelitian memiliki distribusi normal. **76** Untuk melakukan ini, uji normalitas dilakukan. penting sebelum melakukan analisis statistik lebih lanjut

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah salah satu metode pengujian yang paling umum normalitas data, juga dikenal sebagai tes tepat Monte Carlo, menggunakannya. Nilai Asymp dan tes Monte Carlo yang tepat adalah dasar uji normalitas, menurut Ghozali (2022). Test normalitas dua sumbu menunjukkan bahwa data berdistribusi normal jika sig. lebih dari atau sama dengan 0,05 dan sig. kurang dari 0,05. **3.9 21 2 Uji**

Heteroskedasitas Uji heteroskedasitas dilakukan untuk menentukan Apakah ada ketidakkonsistenan dalam model regresi penelitian jika nilai residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lain? lain tetap (Ghozali 2022:137). Homoskedastisitas terjadi ketika variasi tetap, dan

heteroskedastisitas terjadi ketika variasi berubah. Uji Glejser digunakan untuk melakukan uji heterokedasitas ini. 61 77 Uji ini dapat meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen Ghazali, 2022: 42. Tidak ada heterokedasitas dalam model penelitian yang baik. Menurut Ghazali (2022:138), pengujian keberadaan heteroskedasitas melibatkan pengambilan keputusan, seperti dibawah: 1. 24 34 63 Pjika pola tertentu muncul, seperti titik bergelombang, melebar, atau menyempit atau nilai signifikan < 0.05 maka mengindikasi telah terjadi heteroskedasitas. 22 56 2. Tidak terjadi dalam kasus di mana pola tidak jelas (misalnya, titik tersebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y) atau nilai signifikan lebih besar daripada 0.05 heteroskedasitas.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Karena multikolinearitas, banyak variabel yang termasuk dalam sampel. Ini menunjukkan bahwa kesalahan standar cukup besar, dan t- tabel akan lebih rendah ketika teori prospektif ini menggambarkan hubungan linier antara variabel bebas dan variabel yang dipengaruhi ditentukan tidak ada. Karena $VIF = 1/\text{toleransi}$, nilai faktor variasi inflasi (VIF) dan nilai toleransi dapat dilihat untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas dalam model regresi. nilai toleransi dan VIF tinggi menunjukkan kolinearitas yang cukup tinggi. Nilai cut off digunakan ketika nilai VIF atau Nilai VIF di bawah 10 atau nilai toleransi di bawah 0,10

3.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini diterapkan untuk mempelajari bagaimana variabel dependen bergantung pada satu atau lebih variabel independen. Tujuan penelitian dicapai melalui penggunaan teknik regresi linear berganda. Hipotesis Menurut penelitian, ada hubungan yang signifikan antara kepuasan karyawan dengan tempat kerja mereka dan beban kerja mereka. mereka, serta tingkat kepuasan karyawan dengan tempat kerja mereka. Berikut ini adalah gambar persamaan regresi linear berganda: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Dimana penjelasannya sebagai berikut: Y: Kepuasan Kerja α : Konstanta

X1:Fasilitas Kerja X2:Beban Kerja $\beta_1\beta_2$:Koefisien Regresi e: Residual/Error

3.11 Uji Hipotesis Kebenaran hipotesis harus dibuktikan melalui data

yang telah dikumpulkan (Sugiyono, 2022). 3.11.1 Uji Koefisien Determinasi

Artha & Intan (2021) Untuk menentukan Koefisien determinasi (R²)

digunakan untuk menunjukkan perubahan variabel dependen (Y) yang

disebabkan oleh variabel independen (X). 4 6 7 8 13 14 18 20 25 35 39 52 Nilai R²

Widyastuti dan Indrawati (2021). adalah Kemampuan Menurut nilai mendekati

satu, variabel independen memberikan hampir semua data yang diperlukan

untuk memprediksi variabel dependen. 35 3.11 26 49 2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Artha & Intan (2021), uji t digunakan untuk menguji koefisien

regresi parsial individual guna menentukan apakah variabel independen (X₁

dan X₂) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Kesimpulan dari

hasil uji t dapat diambil Berikut adalah kriterianya: a. Variabel

independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) secara parsial jika

nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan/atau nilai

signifikansi kurang dari 0,05. b. 14 59 Jika nilai t hitung lebih kecil

dari nilai t tabel dan/atau nilai signifikansi (Sig) lebih besar

dari 0,05, variabel independen (X) tidak memiliki pengaruh parsial

terhadap variabel dependen. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1 Hasil Analisis

Data Survei menemukan bahwa PT KJM memiliki total 30 karyawan Penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik populasi melalui analisis.

data kuesioner. Para peneliti menggunakan sampel jenuh dari semua

karyawan di PT Kogal Jaya Mandiri yang berpartisipasi sebagai responden. 1 4.1 1

Karakteristik Responden Para peneliti mengumpulkan informasi untuk

penelitian dengan kuesioner. Survei ini didistribusikan melalui berbagai

platform web, yang paling menonjol adalah Google Forms., dan diisi

oleh karyawan PT Kogal Jaya Mandiri. Selanjutnya, data yang diperoleh

dari kuesioner akan diorganisir atau dikategorikan berdasarkan ciri-ciri

demografis yang telah ditentukan, yaitu mencakup seluruh karyawan PT

Kogal Jaya Mandiri yang berjumlah 30 orang, dengan menggunakan sampel

jenuh. 4.1.1.1 Usia Berdasarkan tabel 4.1, karakteristik responden

menunjukkan bahwa pada umur 20-25 Tahun dengan jumlah presentase 30%, pada umur 26-30 tahun dengan jumlah presentase 40% , pada umur 31-35 tahun dengan jumlah presentase 20% dari, pada umur 36 tahun dengan jumlah presentase 10%. 4.1.1.2 Jenis Kelamin Berdasarkan Jumlah responden laki-laki memiliki 93,3% presentase dan responden perempuan memiliki 6,7% presentase, menurut karakteristik responden berdasarkan pendidikan akhir di tabel 4.2. 4.1.1.3 Pendidikan Menunjukkan bahwa pada Pendidikan SD dengan jumlah presentase 0%, Pendidikan SMP dengan jumlah presentase 10%, Pendidikan SMA dengan jumlah presentase 53,3%, Pendidikan D3 dengan jumlah presentase 10%, Pendidikan S1 dengan jumlah presentase 26,7%. 4.1.1.4 Penghasilan Berdasarkan tabel 4.4, karakteristik responden persentase penghasilan menunjukkan bahwa pada Rp.4.000.000-Rp.4.500.000 dengan presentase 16,7%, Rp.4.600.000-Rp.5.000.000 dengan presentase 56,7%, Rp.5.100.000-Rp.5.500.000 dengan presentase 10%, Rp.5.600.000-Rp.6.000.000 dengan presentase 16,7%. 4.2 Statistik Deskriptif Teknik statistik yang dikenal sebagai statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan ringkasan yang komprehensif dan terperinci dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang diberikan oleh para peserta. Tujuannya adalah untuk memberi tahu secara menyeluruh tentang hasilnya. dari analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. dengan menggunakan berbagai metrik, termasuk nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan deviasi standar. Rata-rata, sering dikenal sebagai mean, adalah istilah statistik yang mewakili nilai tengah dari sekumpulan jawaban yang diperoleh dari responden. Standar deviasi mengukur tingkat variabilitas dalam tanggapan peserta. Standar deviasi yang kecil menunjukkan bahwa jawaban responden sangat konsisten atau memiliki variabilitas yang minimal. Di sisi lain, jika standar deviasi memiliki nilai yang berbeda secara signifikan dari nol, hal ini menunjukkan bahwa ada sejumlah besar varians dalam tanggapan responden. Angka minimal menunjukkan rentang jawaban dari peserta dan menandakan respons terendah yang dapat dicapai menurut Dalam penelitian, skala Likert

digunakan. Nilai pertama pada skala menunjukkan "sangat tidak setuju", "tidak setuju", "cukup setuju", "setuju", dan nilai keempat menunjukkan "sangat setuju". Nilai 5 menunjukkan respons dengan nilai tertinggi, yang dalam skala ini adalah 5. 4.2

1 Uji Statistik Deskriptif Fasilitas Kerja (X1) Berdasarkan Tabel 4.5, data statistik yang tercantum terdapat informasi yang menjelaskan bahwa dari variabel Fasilitas Kerja (X1), mereka cenderung menjawab "setuju" terhadap pernyataan (X1) 5 "Fasilitas sosial yang memadai memudahkan pekerja dalam melakukan hubungan sosial dalam lingkungan kerja.". Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi jauh dari angka berarti perilaku data bersifat heterogen karena sebaran data yang bervariasi. 4.2.2 Uji Statistik Deskriptif Beban Kerja (X2) Variabel Beban Kerja (X2) terbesar memiliki nilai rata-rata 3,83, seperti yang ditunjukkan oleh hasil statistik deskriptif, yang dapat dilihat di Tabel 4.6. kemungkinan besar mayoritas peserta menjawab dengan "setuju" terhadap (X2.1). "Kondisi pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan kontrak kerja". 3 Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi jauh dari angka berarti perilaku data bersifat heterogen karena sebaran data yang bervariasi. 4.2.3 Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Kemungkinan besar mayoritas peserta menjawab "setuju" dengan variabel kepuasan kerja (Y), yang memiliki nilai setara dengan rata-rata nilai 3.80, seperti yang ditunjukkan oleh hasil statistik deskriptif di Tabel 4.7 "Saya merasa kondisi pekerjaan yang saya jalani saat ini memberikan kepuasan dalam bekerja".

3 Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi jauh dari angka berarti perilaku data bersifat heterogen karena sebaran data yang bervariasi. 1

4.3 Hasil Uji Validitas Untuk pengujian validitas ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT. Kogal Jaya Mandiri. Peneliti menggunakan metode tabler product moment untuk mengevaluasi validitas instrumen penelitian. Dengan asumsi bahwa tingkat kebebasan ($df = n - 2$), dan n adalah jumlah sampel, Uji signifikan dilakukan dengan melihat nilai r tabel dan nilai r hitung. Di dalam contoh uji validitas dan reliabilitas Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) = 30, da

n besarnya df adalah 28 dengan $df = 28$ dan $\alpha = 0.361$. Dalam Da
lam hal Untuk tujuan ini, para peneliti menggunakan nilai tabel r ,
yang memiliki $N = 30$ dan tingkat signifikansi 5.%. Hasil pengolahan dat
a untuk menguji validitas masing-masing variabel ditunjukkan di sini.

4.3.1 Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja Hasil pemeriksaan validitas
variabel di tempat kerja, yang dikumpulkan melalui pengumpulan data
menggunakan Google Forms, dikirim ke 30 responden dengan 6 pernyataan.
Semua enam butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel fasilitas
kerja dinyatakan valid, seperti yang ditunjukkan oleh data di Tabel
4.8, karena jumlah indikator untuk variabel tersebut menunjukkan r
hitung yang lebih besar dari 0,3610. 4.3.2 Uji Validitas Beban Kerja
Hasil uji validitas variabel beban kerja, yang dikumpulkan melalui
kuesioner pengumpulan data dikirim ke 30 responden dengan 9 pernyataan
melalui Google Forms, dapat dilihat di sini. Semua pernyataan yang
berkaitan dengan variable beban kerja (X_2) adalah valid, seperti yang
ditunjukkan dalam Tabel 4.9, karena jumlah indikator dengan r hitung
lebih besar dari 0,3610 ditunjukkan dalam 9 pernyataan. 4.3.3 Uji
Validitas Kepuasan Kerja Hasil Hasil uji validitas variabel kepuasan
kerja ditunjukkan di sini. Data dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner
melalui Google Form kepada 30 responden yang memiliki 14 pernyataan.
Berdasarkan Semua empat belas pernyataan yang berkaitan dengan variabel
kepuasan kerja (Y), valid, menurut Tabel 4.10, dan jumlah indikator
dari variabel ini menunjukkan r hitung yang lebih besar dari 0,3610.
4.4 Hasil Uji Reliabilitas Metode Cronbach's Para peneliti menggunakan
 α untuk menilai keandalan data dalam penelitian ini. Jumlah sampel
terdiri dari tiga puluh orang yang menjawab. Semua komponen pernyataan
dapat diuji secara bersamaan untuk kredibilitas. Alat tersebut dianggap
kredibel jika α nya di Cronbach memiliki nilai yang kurang dari 0,6.
Di sisi lain, jika nilai α objek kurang dari Jika nilainya lebih
dari 0,60, item tersebut dianggap dapat diandalkan, tetapi jika nilainya
kurang dari 0,60, item tersebut dianggap tidak dapat diandalkan. 60 Tabel berikut

menunjukkan hasil uji reliabilitas. masing-masing variabel.: Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada masing-masing variabel seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.11. Hasilnya menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk masing-masing variabel studi memiliki alfa cronbach yang memiliki skor lebih dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pedoman yang digunakan untuk masing- masing variabel studi dianggap dapat diandalkan.

1 6 9 11 19 30 33 43 50 62 84 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik 4.5 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11 12 13 15 17 19 20 22 23 28 30 33 36 37 41 42 50 55 1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah model regresi, variabel dependen, dan variabel independen menunjukkan distribusi normal atau

hampir normal pada data. 2 3 5 28 30 33 36 48 80 Model regresi yang efektif

adalah yang menunjukkan distribusi normal atau hampir normal. 11 28 41 61 67 82 Uji

normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode 13 31 36 Kolmogorov- Smirnov"

Monte Carlo", yaitu dengan menggunakan tabel yang dibuat khusus untuk

menguji normalitas. Dengan asumsi bahwa nilai p-value Data diduga jika

(sig) pada tabel lebih besar dari 0,05, itu mengikuti distribusi

normal. Menurut Tabel 4.13, data penelitian ini dianggap berdistribusi

normal, karena nilai sig Monte Carlo saat ini 0.133 lebih besar dari

0.05. 4.5.2 Uji Multikolineritas Uji multikolineritas mengidentifikasi

korelasi antara variabel bebas (independen) berikut: Kedua variabel

penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolineritas, seperti yang

ditunjukkan dalam Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja

(X1) memiliki nilai toleransi sebesar 0.916 kurang dari 0.10, variabel

Nilai VIF fasilitas kerja (X1) adalah 1.092 di bawah 10, dan beban

kerja (X2) menunjukkan nilai toleransi 0,916 di bawah 0.10. 4.5 1 3 8 13 14 3 Uji

Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah

ada perbedaan varians residual antara pengamatan yang dilakukan dengan

model regresi yang berbeda. Metode Glejser diterapkan untuk Untuk menguji

heteroskedastisitas, Nilai absolut residual dibandingkan dengan masing-masing

variabel independen. Ketika Jumlah absolut residual dipengaruhi secara

signifikan oleh variabel independen, sehingga hal ini mengindikasikan

adanya heteroskedastisitas dalam model. Selain itu, terdapat landasan untuk proses pengambilan keputusan, yang dapat diuraikan Salah satu hipotesis berikut menunjukkan bahwa tidak Ada gejala heteroskedastisitas dalam kasus di mana nilai kemungkinan lebih besar daripada nilai alpha dan sebaliknya jika nilai kemungkinan lebih rendah daripada nilai alpha. Sebagai berikut, uji glejser ditunjukkan dalam Tabel 4.14: 1. Variabel fasilitas kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,210, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas; 2. Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,267, yang menunjukkan bahwa nilai sig 0,512 lebih besar dari 0.05. 4.6 Uji Hipotesis 4.6 **8 26** 1 Analisis Regresi Linear Berganda Berikut adalah interpretasi persamaan regresi linear berganda yang diekstraksi dari tabel di atas: 1. Nilai konstanta (α)**: Nilai konstanta 0,909 mengindikasikan bahwa ketika variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berada pada nilai 0 atau tidak berubah, Kepuasan Kerja akan stabil pada 0,909. 2. Koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja (X1): Dengan koefisien 0,274, Fasilitas Kerja (X1) memberikan dampak positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya, peningkatan 1% dalam Fasilitas Kerja (X1) akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 27,4%, dengan asumsi variabel lain tetap. 3. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2): Koefisien 0,698 menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Jadi, kenaikan 1% dalam Beban Kerja (X2) akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 69,8%. 4.6.2 Koefisien Determinasi Penelitian berikut bertujuan agar dapat menentukan dampak luas untuk pengaruh model variabel independen Kepuasan Kerja (Y) dan Fasilitas Kerja (X1) terhadap Beban Kerja (X2). Studi ini menggunakan koefisien determinasi. Tabel 4.16 menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan 90,3% kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja., dengan nilai Adjusted R Square 0,903 dan 9,7% kontribusi dari variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. 4.6.3 Uji F Dalam penyelidikan, uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas dan variabel terikat

mempengaruhi satu sama lain sampai keseluruhan (simultan): Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.17. Karena itu, model penelitian ini dinyatakan fit (layak) karena Secara bersama-sama, Kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja.

4.6.4 Uji t Kepuasan Kerja Karyawan PT Kogal Jaya Mandiri dipengaruhi secara individual oleh variabel Fasilitas Kerja dan Beban Kerja.

18 Selain itu, Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen pada model regresi dibandingkan dengan variabel dependen. Penemuannya adalah sebagai berikut: Hasil uji hipotesis dengan uji t, di mana nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel 2,048, adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja: Penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja memiliki tingkat signifikansi (sig) 0,028, lebih rendah dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,319 lebih besar daripada nilai t sebenarnya. tabel 2,048. 1 6 Dengan demikian Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh fasilitas kerja.
2. Beban Kerja: Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi (sig) dari Beban Kerja adalah Nilai t tabel sebesar 2,048 lebih rendah dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 4,923 lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 0,000. 1 6 Ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima..

4.7 Pembahasan Data untuk penelitian ini

diperoleh dari kuesioner yang dikirimkan kepada subjek penelitian. Ada kemungkinan untuk menentukan validitas jawaban responden berdasarkan kriteria tertentu;

33 Dalam hal ini, responden harus memenuhi kriteria bekerja pada "PT". Kogal Jaya Mandiri kemudian usia", jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan penghasilan. Hal ini diperlukan agar responden dapat mengetahui fakta lingkungan perusahaan dan memastikan responden tersebut adalah karyawan pada PT.Kogal Jaya Mandiri serta dapat memberikan tanggapan yang relevan. Studi yang disebutkan sebagai "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Tingkat

Kepuasan Kerja Pada PT Kogal Jaya Mandiri” dimaksudkan untuk menentukan hasil dari variabel yang dipergunakan akan dijelaskan dibawah sebagai berikut: 4.7.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa lokasi yang baik memiliki alat kerja, perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial memiliki pengaruh signifikan di PT Kogal Jaya Mandiri, para karyawan akan merasa nyaman melakukan tugas-tugas, yang akan meningkatkan tingkat kepuasan mereka di PT Kogal Jaya Mandiri. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2020)., Juliet (2023), Prawira (2020) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Menurut penelitian Rini Yuliani (2019), tempat kerja yang disediakan oleh bisnis merupakan jenis layanan yang mendukung kinerja karyawan dengan memenuhi tuntutan mereka, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian ini lebih lanjut dimotivasi oleh penemuan yang dibuat oleh Putri (2020), yang menyoroti pentingnya fasilitas kerja sebagai persyaratan penting bagi karyawan untuk secara efektif melakukan tugas yang ditugaskan. Menyediakan fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan, seperti peralatan medis dan alat pendukung yang berfungsi dengan baik, akan memungkinkan mereka melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan mencapai tingkat tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ini sejalan dengan kenyataan bahwa karyawan merasakan bahwa fasilitas dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan dapat membantu mereka melakukan pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Selain itu, fasilitas sosial dapat membantu pekerja berkomunikasi dengan lebih mudah dan membantu mereka menyelesaikan tugas dengan lebih cepat. Dengan demikian, persepsi karyawan tentang fasilitas dan prasarana tersebut berdampak pada tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. 4.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Hipotesis 2, Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja yang akan meningkatkan tingkat kepuasan mereka di PT karena mereka akan merasa nyaman melakukan tugas- tugas. standart pekerjaan memiliki pengaruh signifikan di PT

Kogal Jaya Mandiri, para karyawan Kogal Jaya Mandiri. Studi Farid et al. (2022), Tamping et al. (2018), dan Dedy (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh beban kerja (X2). 66 Penelitian Agung Aditya (2022), yang menemukan bahwa tingginya beban kerja adalah konsekuensi yang harus diterima oleh banyak orang dalam berbagai jenis pekerjaan. Selain itu, penelitian Novita et al. (2022), menunjukkan bahwa kepuasan karyawan karyawan berkorelasi negatif dengan tingkat beban kerja perusahaan yang tinggi. Akibatnya, lebih sedikit pekerjaan dan lebih banyak waktu luang akan membuat perusahaan dan karyawan lebih bahagia. (Tentama et al., 2019). Hal ini sesuai realita bahwa beban kerja tinggi karyawan telah sesuai dengan kontrak kerja, selain itu karyawan dengan beban kerja tinggi dapat memberikan kesempatan kepada karyawan yang berperan dalam lingkungan kerja. Karyawan tidak merasa keberatan dalam melakukan pekerjaan dengan jangka waktu yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas- tugasnya yang berdampak pada tingkat kepuasan karyawan. 31 43 64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 5.1Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara fasilitas kerja, beban kerja, dan tingkat kepuasan karyawan di PT. Kogal Jaya Mandiri dengan melibatkan 30 responden, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1.

31 34 38 47 51 71 Fasilitas Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di PT. Kogal Jaya Mandiri.

Dengan kata lain, Hasil penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan. 2.

Beban Kepuasan kerja (Y) karyawan dipengaruhi secara positif oleh kerja (X2). di PT. Kogal Jaya Mandiri. 10 25 38 68 Ini berarti, berdasarkan penelitian tersebut, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. 5.2Saran 5.2 1 Bagi Perusahaan 1. Fasilitas Kerja:

Fasilitas itu baik berperan krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Desain ruang kerja yang efisien dengan peralatan dan perlengkapan yang komprehensif sesuai kebutuhan karyawan penting untuk menghindari masalah fasilitas yang kurang memadai dan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dengan optimal. 2. Beban Kerja:

Mengatur beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. kerja secara tepat akan membantu pegawai menjalankan tugas mereka secara efektif dan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengawasan yang efektif, fasilitas yang lengkap, dan beban kerja yang sesuai. Manajemen yang baik harus mampu membimbing karyawan, mengimplementasikan kebijakan perusahaan, dan memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawab mereka. Hal ini akan menghasilkan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Dengan menerapkan rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan perusahaan dengan menyediakan beban kerja yang sesuai dan fasilitas yang lengkap di PT. Kogal Jaya Mandiri.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Menurut hasil penelitian dan analisis data mengenai Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kagol Jaya Mandiri", berikut beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada peneliti yang akan datang:

1. Perluasan Sampel Penelitian: Peneliti berikutnya merekomendasikan pengambilan sampel yang lebih besar dan lebih beragam. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang bagaimana fasilitas kerja dan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Kagol Jaya Mandiri.
2. Penggunaan Metode Penelitian yang Lebih Mendalam: Disarankan bagi peneliti untuk mempertimbangkan penggunaan teknik penelitian yang lebih mendalam, seperti observasi langsung, wawancara mendalam, atau studi kasus. **28** Metode seperti ini dapat menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.
3. Penambahan Variabel: Selain mempertimbangkan variabel beban kerja dan fasilitas tempat kerja, peneliti dapat menambahkan variabel tambahan seperti motivasi, kompensasi, atau kinerja pegawai. Hal ini dapat meningkatkan pemahaman terhadap faktor-faktor yang berdampak pada kepuasan kerja secara lebih komprehensif.



REPORT #22139717

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.89% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6792/10/BAB%20IV%20(2).pdf	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.76% ettheses.uin-malang.ac.id http://ettheses.uin-malang.ac.id/38816/7/18540180.pdf	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.67% jurnal.pdpi.or.id https://jurnal.pdpi.or.id/index.php/ijeb/article/download/30/23/104	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.64% elibrary.unikom.ac.id https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/8028/8/UNIKOM_MOH.%20RIFKI%20SAN...	● ●
INTERNET SOURCE		
5.	0.6% repository.uisu.ac.id https://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/1559/3/Chapter%20I%2C%20..	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.59% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6155/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.54% journals.upi-yai.ac.id https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/..	● ●
INTERNET SOURCE		
8.	0.52% repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/3516/5/Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.48% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/287209-pengaruh-kepuasan-kerja-...	●



REPORT #22139717

INTERNET SOURCE		
10. 0.43%	repository.iti.ac.id http://repository.iti.ac.id/jspui/bitstream/123456789/908/3/3%20BAB%201.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.39%	ejurnal.stie-trianandra.ac.id https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jsr/article/download/1969/1490/	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.36%	journals.usm.ac.id https://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb/article/download/9031/3938	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.33%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/7724/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.3%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/103128-ID-faktor-faktor-yang-mem..	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.29%	repo-dosen.ulm.ac.id https://repo-dosen.ulm.ac.id/bitstream/handle/123456789/19166/e-Chapter_La...	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.28%	core.ac.uk https://core.ac.uk/download/pdf/83645421.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.28%	stieibmi.ac.id https://stieibmi.ac.id/ojs/ojsibmi/index.php/JIBMI/article/download/114/61	● ●
INTERNET SOURCE		
18. 0.25%	accounting.binus.ac.id https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-be...	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.25%	stiealwashliyahsibolga.ac.id https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/61..	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.24%	repository.unai.edu https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20..	●



REPORT #22139717

INTERNET SOURCE		
21. 0.23%	jurnal.stieieu.ac.id <i>https://jurnal.stieieu.ac.id/index.php/opt/article/download/195/146</i>	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.23%	repositori.uma.ac.id <i>https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16489/1/178320300_Mh...</i>	● ●
INTERNET SOURCE		
23. 0.22%	journal.uny.ac.id <i>https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/download/34774/14287</i>	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.22%	ijc.ilearning.co <i>https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/download/1755/622/5201</i>	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.21%	www.academia.edu <i>https://www.academia.edu/113412131/Pengaruh_Disiplin_Kerja_dan_Fasilitas...</i>	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.21%	journal.unimar-amni.ac.id <i>https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/Populer/article/download/1389/11...</i>	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.21%	ejurnal.seminar-id.com <i>https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/4940</i>	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.2%	www.bandungfilterair.com <i>https://www.bandungfilterair.com/2023/12/jarak-pemasangan-filter-air-dari-po...</i>	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.19%	ejurnal.kampusakademik.co.id <i>https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/download/2037/1...</i>	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.19%	digilib.unila.ac.id <i>http://digilib.unila.ac.id/75160/3/ROBIYATUL%20ADAWIAH%20TANPA%20PEMB...</i>	● ●
INTERNET SOURCE		
31. 0.18%	repositori.uin-alauddin.ac.id <i>http://repositori.uin-alauddin.ac.id/16314/1/PENGARUH%20PEMBERIAN%20FAS..</i>	●



REPORT #22139717

INTERNET SOURCE		
32.	0.14% repository.unmuhjember.ac.id http://repository.unmuhjember.ac.id/10599/2/BAB%201.pdf	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.1% repository.umsida.ac.id https://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/15458/H%20BAB%20...	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.06% repository.uin-suska.ac.id https://repository.uin-suska.ac.id/21756/1/GABUNG.pdf	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.04% ejournal.up45.ac.id https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/download/431/803	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.03% ejurnal.universitaskarimun.ac.id https://ejurnal.universitaskarimun.ac.id/index.php/OJSM/article/download/413...	●

● QUOTES

INTERNET SOURCE		
1.	1.47% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6155/11/BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
2.	1.37% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/710/4/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
3.	1.23% eprints.perbanas.ac.id https://eprints.perbanas.ac.id/3090/4/BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
4.	1.17% digilib.unila.ac.id http://digilib.unila.ac.id/3955/18/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
5.	1.11% repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/11461/26/BAB%20III.pdf	



REPORT #22139717

INTERNET SOURCE

6. **1%** journal.uny.ac.id

<https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/download/34760/14334>

INTERNET SOURCE

7. **0.99%** repository.iainpare.ac.id

<https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2223/4/17.2400.055%20BAB%203.pdf>

INTERNET SOURCE

8. **0.94%** eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2016/B.211.16.0043/B.211.16.0043-0..>

INTERNET SOURCE

9. **0.89%** repository.unika.ac.id

<http://repository.unika.ac.id/17377/5/14.G1.0197%20MARTA%20HAPSARI%20OK..>

INTERNET SOURCE

10. **0.85%** eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2869/11/11.%20BAB%20IV.pdf>

INTERNET SOURCE

11. **0.78%** eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0297/B.131.15.0297-0..>

INTERNET SOURCE

12. **0.78%** repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/712/6/BAB%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

13. **0.77%** repository.uin-suska.ac.id

https://repository.uin-suska.ac.id/12692/8/8.%20BAB%20III_201890MEN.pdf

INTERNET SOURCE

14. **0.76%** repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/5530/4/BAB%203.pdf>

INTERNET SOURCE

15. **0.74%** repository.unika.ac.id

<http://repository.unika.ac.id/25711/4/15.G1.0149-Ruth%20Evi%20Oktavia%20N...>

INTERNET SOURCE

16. **0.73%** repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB%203.pdf>



REPORT #22139717

INTERNET SOURCE

17. **0.71%** eprints.stiebankbpdjateng.ac.id

<http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1498/2/BAB%20I%20s.d%20BAB%203.pdf>

INTERNET SOURCE

18. **0.66%** repository.fe.unj.ac.id

<http://repository.fe.unj.ac.id/3516/5/Chapter3.pdf>

INTERNET SOURCE

19. **0.66%** repository.stiesia.ac.id

<https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/1012/4/BAB%203.pdf>

INTERNET SOURCE

20. **0.64%** e-journal.uajy.ac.id

<http://e-journal.uajy.ac.id/22468/4/14%2004%20321356.pdf>

INTERNET SOURCE

21. **0.63%** repository.umy.ac.id

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/8697/BAB%20III.pdf?s...>

INTERNET SOURCE

22. **0.63%** repositori.uma.ac.id

https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16489/1/178320300_Mh...

INTERNET SOURCE

23. **0.61%** kc.umn.ac.id

<https://kc.umn.ac.id/1430/3/BAB%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

24. **0.61%** repository.fe.unj.ac.id

<http://repository.fe.unj.ac.id/3062/6/chapter3.pdf>

INTERNET SOURCE

25. **0.61%** repository.uir.ac.id

<https://repository.uir.ac.id/16630/1/185210618.pdf>

INTERNET SOURCE

26. **0.58%** repository.upm.ac.id

<http://repository.upm.ac.id/547/6/BAB%20III%20SRI%20UTAMI.pdf>

INTERNET SOURCE

27. **0.58%** repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/8034/4/BAB%20III.pdf>



REPORT #22139717

INTERNET SOURCE

28. **0.57%** repository.stei.ac.id
<http://repository.stei.ac.id/7724/4/BAB%203.pdf>

INTERNET SOURCE

29. **0.56%** repository.stei.ac.id
http://repository.stei.ac.id/8300/3/Dimas%20fajar%20Wijaya_21180000127_Skr...

INTERNET SOURCE

30. **0.54%** repository.stie-mce.ac.id
<http://repository.stie-mce.ac.id/1790/4/BAB%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

31. **0.54%** repositori.uma.ac.id
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/17860/1/191804031%20...>

INTERNET SOURCE

32. **0.53%** repo.darmajaya.ac.id
<http://repo.darmajaya.ac.id/12130/10/BAB%203.pdf>

INTERNET SOURCE

33. **0.5%** repository.unja.ac.id
<https://repository.unja.ac.id/40487/6/BAB%20V.pdf>

INTERNET SOURCE

34. **0.48%** jptam.org
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/10285/8260/19151>

INTERNET SOURCE

35. **0.47%** eprints.perbanas.ac.id
<http://eprints.perbanas.ac.id/5436/5/BAB%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

36. **0.45%** eprints.walisongo.ac.id
https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/3688/5/2105076%20_%20Bab%204.pdf

INTERNET SOURCE

37. **0.45%** jurnal.stialan.ac.id
<https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/646/416>

INTERNET SOURCE

38. **0.44%** repositori.uma.ac.id
<https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9340/1/Chairun%20Nisa%20-...>



REPORT #22139717

INTERNET SOURCE

39. **0.44%** jurnal.univpgri-palembang.ac.id

<https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download..>

INTERNET SOURCE

40. **0.44%** repository.upi.edu

http://repository.upi.edu/25861/6/S_PEK_1200489_Chapter%203.pdf

INTERNET SOURCE

41. **0.43%** repository.umy.ac.id

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10153/8.BAB%20V.pdf...>

INTERNET SOURCE

42. **0.41%** media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/33207-ID-pengaruh-fasilitas-kerja...>

INTERNET SOURCE

43. **0.41%** repositori.uma.ac.id

<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/10967/1/158320230%20...>

INTERNET SOURCE

44. **0.41%** eprints.uwp.ac.id

<http://eprints.uwp.ac.id/id/eprint/5566/1/JURNAL%20SDM%20-%20Chandra%...>

INTERNET SOURCE

45. **0.39%** publikasi.mercubuana.ac.id

<https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jimb/article/download/7177/2983>

INTERNET SOURCE

46. **0.38%** jptam.org

<https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/10836/8635/20126>

INTERNET SOURCE

47. **0.38%** jei.uniss.ac.id

<https://jei.uniss.ac.id/index.php/v1n1/article/download/71/44>

INTERNET SOURCE

48. **0.38%** repository.uin-suska.ac.id

<https://repository.uin-suska.ac.id/21756/1/GABUNG.pdf>

INTERNET SOURCE

49. **0.36%** erepository.uwks.ac.id

<https://erepository.uwks.ac.id/9564/5/BAB%204.pdf>



REPORT #22139717

INTERNET SOURCE

50. **0.36%** repository.stie-mce.ac.id

<http://repository.stie-mce.ac.id/1000/4/BAB%203%20METODE%20PENELITIAN.p..>

INTERNET SOURCE

51. **0.34%** stp-mataram.e-journal.id

<https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/773>

INTERNET SOURCE

52. **0.33%** accounting.binus.ac.id

<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-koefisien-determinasi-da...>

INTERNET SOURCE

53. **0.33%** repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/251/5/BAB%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

54. **0.31%** www.academia.edu

https://www.academia.edu/113412131/Pengaruh_Disiplin_Kerja_dan_Fasilitas_...

INTERNET SOURCE

55. **0.31%** media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/103128-ID-faktor-faktor-yang-mem..>

INTERNET SOURCE

56. **0.31%** jurnal.ubs-usg.ac.id

<https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/download/185/391>

INTERNET SOURCE

57. **0.31%** ejurnal.stie-trianandra.ac.id

<https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jsr/article/download/1969/1490/>

INTERNET SOURCE

58. **0.3%** eprints.uny.ac.id

<https://eprints.uny.ac.id/18168/5/5.%20BAB%20III%2009.07.030%20Asy%20h.pdf>

INTERNET SOURCE

59. **0.3%** ejournal.itn.ac.id

<https://ejournal.itn.ac.id/index.php/industri/article/download/3652/2779/>

INTERNET SOURCE

60. **0.3%** repository.fe.unj.ac.id

<http://repository.fe.unj.ac.id/11093/6/Tesis%20Asmaa%20Zaahidah%201708819..>



REPORT #22139717

INTERNET SOURCE

61. **0.28%** repositori.uin-alauddin.ac.id

<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/16314/1/PENGARUH%20PEMBERIAN%20FAS..>

INTERNET SOURCE

62. **0.27%** repository.unika.ac.id

<http://repository.unika.ac.id/26895/5/14.G1.0112-CHRISTINA%20SETIAWAN-BAB..>

INTERNET SOURCE

63. **0.27%** repository.upi-yai.ac.id

<http://repository.upi-yai.ac.id/680/1/Cover%2C%20Lembar%20Pengesahan%2C..>

INTERNET SOURCE

64. **0.27%** journal.stiepasim.ac.id

<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/download/99/86>

INTERNET SOURCE

65. **0.26%** www.academia.edu

https://www.academia.edu/35593133/Pengaruh_Stres_Kerja_Terhadap_Turnov...

INTERNET SOURCE

66. **0.25%** publish.ojs-indonesia.com

<https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/download/235/216..>

INTERNET SOURCE

67. **0.24%** repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/2632/8/4.%20BAB%20IV.pdf>

INTERNET SOURCE

68. **0.23%** ejurnal.stie-portnumbay.ac.id

<https://ejurnal.stie-portnumbay.ac.id/index.php/jeb/article/download/91/81>

INTERNET SOURCE

69. **0.22%** dspace.uui.ac.id

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/11740/05.3-BAB-III.pdf?seq..>

INTERNET SOURCE

70. **0.22%** repository.unpas.ac.id

<http://repository.unpas.ac.id/30110/6/BAB%20III%20Lanjutan.pdf>

INTERNET SOURCE

71. **0.21%** blog.privvity.id

<https://blog.privvity.id/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>



REPORT #22139717

INTERNET SOURCE

72. **0.2%** jptam.org

<https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/6187/5167/11729>

INTERNET SOURCE

73. **0.2%** etheses.uin-malang.ac.id

<http://etheses.uin-malang.ac.id/38816/7/18540180.pdf>

INTERNET SOURCE

74. **0.19%** repo.undiksha.ac.id

<https://repo.undiksha.ac.id/4017/9/1617011043-LAMPIRAN.pdf>

INTERNET SOURCE

75. **0.17%** stia-binataruna.e-journal.id

<https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/download/654/318/>

INTERNET SOURCE

76. **0.16%** www.slideshare.net

<https://www.slideshare.net/slideshow/3-populasi-sampel-dan-teknik-samplingp..>

INTERNET SOURCE

77. **0.16%** repository.umy.ac.id

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/6217/8.%20BAB%20IV...>

INTERNET SOURCE

78. **0.15%** ejurnal.seminar-id.com

<https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/4940>

INTERNET SOURCE

79. **0.13%** www.academia.edu

https://www.academia.edu/72988517/Pengaruh_Kepemimpinan_Dan_Disiplin...

INTERNET SOURCE

80. **0.13%** repository.iainkudus.ac.id

<http://repository.iainkudus.ac.id/920/6/06.%20BAB%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

81. **0.12%** eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2019/B.231.19.0137/B.231.19.0137-0..>

INTERNET SOURCE

82. **0.11%** ejurnal.universitaskarimun.ac.id

<https://ejurnal.universitaskarimun.ac.id/index.php/OJSM/article/download/413...>



REPORT #22139717

INTERNET SOURCE

83. 0.06% journal.untar.ac.id

<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/7423/4993>

INTERNET SOURCE

84. 0.05% eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.111.16.0317/B.111.16.0317-0..>

INTERNET SOURCE

85. 0.04% eprints.umk.ac.id

https://eprints.umk.ac.id/2633/4/BAB_III.pdf