

**LINGKUNGAN KERJA SUPORTIF SEBAGAI MODERATOR PENGARUH
BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
OPERATOR MESIN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Magister Psikologi**



Disusun Oleh:

YUSUF DHIAULHAQ

NIM: 202210440211020

**DIREKTORAT PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

LINGKUNGAN KERJA SUPORTIF SEBAGAI MODERATOR
PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
OPERATOR MESIN

Diajukan oleh:

YUSUF DHIAULHAQ
202210440211020

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Kamis/ 11 Januari 2024**

Pembimbing Utama



Prof. Latipun, Ph.D.

Pembimbing Pendamping



**Dr. Rr Siti Suminarti
Fasikhah, M.Si**



Prof. Akhsanul In'am, Ph.D

Ketua Program Studi
Magister Psikologi



Prof. Dr. Iswinarti

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh:

YUSUF DHIAULHAQ
202210440211020

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, **Kamis/ 11 Januari 2024**
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Latipun, Ph.D
Sekretaris : Dr. Rr Siti Suminarti Fasikhah, M.Si
Penguji I : Dr. Nida Hasanati
Penguji II : Dr. Djudiyah

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **YUSUF DHIAULHAQ**

NIM : **202210440211020**

Program Studi : **Magister Psikologi Sains**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **LINGKUNGAN KERJA SUPORTIF SEBAGAI MODERATOR PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA OPERATOR MESIN** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik Sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar Pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI** saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serah diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber Pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 Januari 2024

Yang menyatakan



Yusuf Dhiaulhaq

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan tesis yang berjudul “**LINGKUNGAN KERJA SUPORTIF SEBAGAI MODERATOR PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA OPERATOR MESIN**” dapat diselesaikan dengan baik.

Pada proses penyusunan tesis ini, peneliti banyak mendapatkan banyak dukungan, baik secara mental, fisik, dan materi sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang terlibat pada penyelesaian penyusunan tesis baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Malang, Bapak Prof. Dr. Fauzan, M. Pd
2. Direktur Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, Bapak Prof. Akhsanul In'am, Ph. D
3. Kaprodi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Ibu Prof. Dr. Iswinarti, M. Si.
4. Bapak Prof. Latipun, Ph.D, selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berguna hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Ibu Dr. Rr Siti Suminarti Fasikhah, M.Si selaku dosen pembimbing pendamping yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan agar tesis saya berjalan dengan baik.
6. Partisipan-partisipan yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini
7. Terkhusus untuk kedua orang tua saya, Bapak H. Udin Wahyudin. Ibu Hj. Siti Nurmarkesi, Mas Fafa, Mbak Lia, Mas Aan, Mbak Reni, dan Yudhi beserta keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan tanpa batas.
8. Teman-teman Psikologi kelas B Angkatan 2022 atas bantuan dan kerjasamanya dari awal perkuliahan sampai akhir.

Semoga Allah SWT membalas dengan sebaik-baiknya balasan. Peneliti menyadari bahwa karya tulis ini tidak terlepas dari kekurangan, sehingga saran dan kritik yang membangun sangat diperlukan oleh peneliti. Meskipun demikian peneliti berharap hasil karya tulisan ini dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 11 Januari 2024

Peneliti,

Yusuf Dhiulhaq



Daftar Isi

SURAT PERNYATAAN	i
KATA PENGANTAR	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Gambar	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Lampiran	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
Latar Belakang	1
Tinjauan Pustaka	7
<i>Teori Job Characteristic Model</i>	7
Kepuasan Kerja	8
Beban kerja	9
Beban Kerja dan Kepuasan Kerja	10
Lingkungan Kerja Suportif Memoderasi Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja	11
Hipotesis	13
Metode Penelitian	14
Desain Penelitian	14
Subjek Penelitian	14
Instrumen Penelitian	15
Prosedur Penelitian	17
Analisa Data	18
HASIL PENELITIAN	18
Hasil Uji Asumsi Klasik	18
Hasil Uji Normalitas	18
Hasil Uji Multikolinearitas	19
Deskripsi Variabel Penelitian	19
Uji Hipotesis	20
PEMBAHASAN	22
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	25
Daftar Pustaka	27

Daftar Gambar

Gambar 1. Hipotesis penelitian	13
Gambar 2. Grafik Variabel Penelitian	22



Daftar Tabel

Tabel 1. Karakteristik subjek penelitian.....	15
Tabel 2. Hasil Uji Statistik (N=222).....	20
Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis	21



Daftar Lampiran

LAMPIRAN I INSTRUMEN PENELITIAN.....	32
Lampiran 1.1 Pernyataan Kesiediaan (<i>Informed Consent</i>).....	32
Lampiran 1.2 Petunjuk Pengisian dan Skala Penelitian.....	33
SKALA 1.....	34
SKALA 2.....	35
SKALA 3.....	36
Lampiran 1.3 Justifikasi Skala Respon <i>Team Workload Measure</i>.....	37
Lampiran 1.4 Kategoriasi Responden Lengkap.....	39
LAMPIRAN II ANALISA DATA.....	40
Lampiran 2.1 Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja.....	40
Lampiran 2.2 Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Suportif.....	43
Lampiran 2.3 Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	45
Lampiran 2.4 Hasil Uji Normalitas.....	52
Lampiran 2.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Lampiran 2.6 Hasil Statistik Deskriptif.....	53
Lampiran 2.7 Hubungan Antar Variabel.....	53
Lampiran 2.8 Moderated Regression Analysis (MRA).....	54
Lampiran 2.9 Analisis Hayes.....	55

**LINGKUNGAN KERJA SUPORTIF SEBAGAI MODERATOR PENGARUH
BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
OPERATOR MESIN**

YUSUF DHIAULHAQ

yusufyudha99@gmail.com

Prof. Latipun, Ph.D (NIDN: 0711026401)

latipun@umm.ac.id

Dr. Rr Siti Suminarti Fasikhah, M.Si (NIDN: 0631086401)

suminarti@umm.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja yang ada pada karyawan berbeda-beda pada setiap karakteristik pekerjaan mereka dan tempat kerja mereka. Penelitian ini berusaha mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terutama dalam lingkup karyawan industrial yang bekerja sebagai operator mesin. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji variabel lingkungan kerja suportif sebagai moderator pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan berupa kuantitatif korelasional dengan jumlah subjek sebanyak 222 operator mesin kayu di pabrik X. Teknik pengambilan sampel yang digunakan berupa *Convenience Sampling*. Sampel data diambil dengan membagikan kuesioner instrumen penelitian pada subjek tersebut. Instrumen penelitian berupa tiga alat ukur yaitu *Multidimensional Job Satisfaction Scale*, *Quality of Work Life Scale (QWL)*, dan *Team Workload Measure*. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis *process* Hayes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tidak tergantung dengan ada atau tidaknya pengaruh dari lingkungan kerja suportif.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Suportif, Konsistensi Kerja, Operator Mesin Industrial, Sistem Kerja, Upah.

**SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT AS A MODERATING VARIABLE ON THE
EFFECT OF WORKLOAD TOWARDS MACHINE OPERATOR'S JOB
SATISFACTION**

YUSUF DHIAULHAQ

yusufyudha99@gmail.com

Prof. Latipun, Ph.D (NIDN: 0711026401)

latipun@umm.ac.id

Dr. Rr Siti Suminarti Fasikhah, M.Si (NIDN: 0631086401)

suminarti@umm.ac.id

ABSTRACT

Job satisfaction among employees varies with each characteristic of their job and their workplace. This research seeks to determine the effect of workload on employee job satisfaction, especially within the scope of industrial employees who work as machine operators. Apart from that, this research also aims to examine supportive work environment variables as moderators of the influence of workload on job satisfaction. The research method used was quantitative correlational with a total of 222 wood machine operators at factory X.. The sampling technique used was convenience sampling. Data samples were taken by distributing research instrument questionnaires to the subject. The research instruments consist of three measuring tools, namely the Multidimensional Job Satisfaction Scale, Quality of Work Life Scale (QWL), and Team Workload Measure. Data analysis in this research uses the Hayes analysis process. The research results show that workload has a significant positive effect on job satisfaction, and the influence of workload on job satisfaction does not depend on the presence or absence of the influence of a supportive work environment.

Keywords: Industrial Machine Operators, Job Satisfaction, Pay, Supportive Work Environment, Work Consistency Work System, Workload.

Latar Belakang

Kepuasan dalam bekerja umumnya dapat dimengerti sebagai suatu kondisi yang tercipta dimana karyawan merasa senang, aman, dan nyaman dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai hal mulai dari lingkungan kerja mereka, beban kerja mereka, sumber daya, dan lain lain. Kepuasan kerja dapat memberikan dampak terhadap tingkat retensi (kebertahanan) karyawan di tempat kerja karyawan (Naz et al., 2020). Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung bertahan lebih lama pada satu perusahaan. Terlebih lagi ketika karyawan puas dalam bekerja maka beriringan pula peningkatan komitmen dan rasa memiliki (pada perusahaan) dalam diri karyawan (Hutabarat et al., 2023).

Selain itu seorang karyawan yang merasakan bahwa dia memiliki kepuasan kerja yang tinggi menjadi lebih produktif (Idris et al., 2020). Hal tersebut tidak menutup kemungkinan terjadinya peningkatan performa kerja mereka akibat kepuasan tersebut. Oleh karena itu kajian terkait kepuasan kerja menjadi krusial bagi karyawan. Perusahaan industri yang bergerak di bidang produksi biasanya menggunakan karyawan dengan jumlah besar, misalnya para karyawan yang ditugaskan untuk mengoperasikan mesin pabrik. Karyawan industrial seperti operator mesin memiliki berbagai macam tugas kerja tergantung karakteristik khusus beban kerja yang dimiliki mereka.

Sementara, karakteristik dari karyawan industrial biasanya meliputi; (1) Karyawan jumlah banyak (2) Terdapat beban kerja berdasarkan jumlah pesanan (order) (3) pendapatan setara dan non-adaptif (jarang berubah) sehingga bergantung pada frekuensi order (4) kesempatan promosi kecil karena keahlian dan pengetahuan mereka dibutuhkan, disiapkan, dan hanya berguna untuk tugas tertentu. Karakteristik tersebut didukung juga berdasarkan data dalam penelitian pada karyawan perusahaan PT. Krakatau Posco sebuah perusahaan industri pengelasan yang mengandalkan karyawan operator mesin. Dalam penelitian tersebut juga telah diketahui bahwa menumbuhkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan merupakan hal yang penting dengan syarat tertentu yang harus dipenuhi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memprioritaskan ketersediaan alat kelengkapan kerja yang layak, kondisi lingkungan kerja yang aman, pemberian

insentif sesuai hasil produksi maupun kinerja, dan suasana kerja yang nyaman (Sirajuddin et al., 2020). Telah diketahui dalam PT. Krakatau Posco kepuasan kerja mereka cukup tinggi.

Namun terdapat riset lingkup serupa yang juga meneliti karyawan dengan karakteristik industrial yang sama dengan hasil yang berbeda. Hasil pengamatan di PT. Kepsindo Indra Utama Padang menunjukkan bahwa karyawan mengalami beban kerja yang cukup tinggi, sehingga seringkali mereka perlu melakukan lembur untuk mencapai target pekerjaan. Peningkatan beban kerja, munculnya konflik antar departemen, penetapan target pencapaian yang tinggi baik secara langsung maupun tidak langsung, ditambah dengan kompensasi yang kurang mendukung, telah dilaporkan dapat menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja mereka (Wahyuni & Irfani, 2019).

Kedua perusahaan tersebut PT. Krakatau Posco dan PT. Kepsindo Indra Utama Padang memiliki hasil yang berbeda sehingga kepuasan kerja karyawan pada karyawan bidang industrial tidak bisa dipastikan secara pasti (tidak konsisten). Terlebih lagi kedua contoh perusahaan tersebut memiliki karakteristik yang sama dengan operator mesin perusahaan X yang akan menjadi subjek utama penelitian ini dan bergerak dalam bidang industri kayu. Para operator mesin dalam perusahaan X memiliki karakteristik kerja sebagai berikut; (1) Beban kerja mereka ditentukan oleh order pesanan yang masuk (2) Mengoperasikan mesin yang memproses kayu mentah menjadi kayu *particle board* (3) Jumlah operator mesin dalam perusahaan sebanyak 222 orang (4) Waktu masuk kerja mereka tidak konsisten apabila tidak ada order mereka bisa menganggur (5) Kompensasi atau upah sesuai order yang dikerjakan. Dapat disimpulkan karakteristik tersebut memiliki kesamaan dengan PT Krakatau Posco dan PT. Kepsindo Indra Utama Padang terutama pada bagian jumlah karyawan serta sistem kompensasi yang ada. Dari sini timbul permasalahan berupa ketidakpastian tentang bagaimana kepuasan kerja operator mesin perusahaan X terbentuk. Hal tersebut juga ditambah dengan pertimbangan bahwa beban kerja

Dalam perusahaan industrial diperlukan pengetahuan mengenai apa saja yang mungkin berpengaruh pada kepuasan kerja. Sebuah perusahaan atau organisasi sangat dianjurkan untuk memperkuat keyakinan pada karyawan bahwa tempat mereka bekerja merupakan tempat yang baik dan layak. Misalnya dengan mengakui dan menghargai kerja baik (*good work performance*) para karyawan akan merasakan bahwa diri mereka berada dalam lingkungan kerja yang baik serta puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat tercipta seiring dengan adanya beban kerja yang menandakan tugas (kesibukan), lingkungan yang baik, sistem promosi, interaksi sesama rekan kerja, hingga fasilitas baik yang mendukung kinerja. Selain itu dalam proses menumbuhkan kepuasan akan ada kesempatan untuk mengidentifikasi konflik kerja maupun konflik keluarga (Anand & Vohra, 2020). Hal tersebut menunjukkan bahwa menumbuhkan kepuasan kerja masih merupakan hal yang kompleks.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal pertama yang perlu dipertimbangkan adalah bagaimana pelaksanaan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hasil dari proses kerja karyawan yang melaksanakan beban yang dimiliki biasanya berhubungan erat dengan kompensasi kerja yang ada. Lebih tepatnya bagaimana cara karyawan dengan beban kerja yang bervariasi (tinggi, sedang, maupun rendah) mampu melaksanakan beban atau tugas mereka, dan menyelesaikannya untuk mendapat imbalan. Terlebih lagi apabila didukung oleh lingkungan kerja suportif tersebut yang mencakup fasilitas maupun komunikasi interaksional antar kolega yang baik dalam lingkungan kerja mereka untuk membantu mewujudkan kepuasan kerja karyawan (Deschênes, 2021).

Dalam lingkungan kerja suportif fasilitas merupakan salah satu faktor yang berpotensi menambah kepuasan kerja karyawan. Dalam sebuah lingkungan kerja yang suportif dibutuhkan penjaminan mutu dan improvisasi fasilitas yang dimiliki perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menyiapkan fasilitas perusahaan yang bersih, aman, nyaman, dan mampu membantu proses kerja karyawan. Fasilitas berfungsi untuk membentuk persepsi kognitif bahwa lingkungan kerja karyawan tersebut baik. Perusahaan yang tidak memperhatikan fasilitas di lingkungan kerja mereka akan meningkatkan kemungkinan terjadinya penurunan performa kerja

yang dikenal dengan istilah menurun secara perlahan (*deteriorated work performance*) serta turunya kepuasan. Perusahaan yang memiliki fasilitas mendukung dapat meningkatkan performa karyawan secara alamiah karena karyawan merasa lebih betah ketika bekerja (Wolkoff et al., 2021). Selain fasilitas interaksi maupun komunikasi kolega sama pentingnya dalam mewujudkan kualitas hidup di tempat kerja yang baik.

Kepuasan kerja umumnya mencakup tentang baiknya kondisi psikis (mental) dan ketahanan karyawan (fisik). Tinggi-rendahnya kepuasan kerja tidak tetap secara permanen. Hal tersebut dipengaruhi juga oleh tekanan dari ada atau tidaknya tugas beban kerja yang dimiliki karyawan, tekanan dari tipe tugas yang diterima (fisik maupun non-fisik), dan potensi dimana beban kerja yang diterima berubah-ubah di setiap waktu. Contohnya, ketika karyawan yang berada dalam satu divisi merasa tidak puas karena kontrak pekerjaannya tidak tetap setiap minggu dimana pesanan tidak terjamin ada dan mereka bisa menganggur karenanya. Tekanan tersebut dapat menurunkan persepsi karyawan akan kepuasan kerja mereka di tempat kerja (Ker et al., 2022). Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya identifikasi dari mana saja sumber terkumpulnya tekanan dari beban kerja atau tugas karyawan berdasarkan karakteristik pekerjaan mereka masing-masing. Lebih tepatnya sejauh apa beban kerja memberikan beban kondisi internal (mental) maupun eksternal (fisik) karyawan serta bagaimana cara menampung beban tersebut, mengaturnya, dan menyelesaikan beban (tugas kerja) mereka.

Beban kerja secara umum dapat diasosiasikan dengan kepuasan kerja. Tergantung dengan bagaimana proses pelaksanaannya, sebuah beban kerja besar sekalipun dapat memberikan pengaruh positif selama disertai konsistensi dalam proses pengerjaannya setiap hari (Tentama et al., 2019). Perusahaan yang baik adalah mereka yang mampu menangani keseimbangan dalam usaha mengatur (*managing*) beban kerja dengan menyediakan lingkungan kerja yang memadai untuk menangani beban kerja seluruh karyawannya (Fuadiputra & Novianti, 2021).

Beberapa riset serupa menyebutkan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja bervariasi hasilnya. Berdasarkan hasilnya ada riset yang menunjukkan pengaruh beban dengan kepuasan kerja keduanya signifikan (Anasi, 2020;

Hermingsih & Purwanti, 2020; Hutabarat et al., 2023; Lumunon & Sendow, 2019; Tentama et al., 2019; Wahyuni & Irfani, 2019) dan tidak signifikan (Fuadiputra & Novianti, 2021; Saputra, 2021; Srimarut & Mekhum, 2020). Meskipun demikian terdapat juga beberapa penelitian dalam lingkup serupa yang menyebutkan pengaruh antara beban kerja dan kepuasan kerja positif hasilnya (Hermingsih & Purwanti, 2020; Lumunon & Sendow, 2019; Tentama et al., 2019) dan yang negatif (Anasi, 2020; Hutabarat et al., 2023; Wahyuni & Irfani, 2019). Perbedaan hasil-hasil yang diperoleh dari keterkaitan pengaruh antara beban kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa masih adanya ketidakpastian diantara keduanya. Oleh karenanya dalam penelitian ini berusaha mengetahui pengaruh yang pasti antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja yang ditampung dan dilaksanakan dengan baik (*manageable workload*) dapat menentukan bagaimana karyawan memiliki kepuasan. Oleh karena itu ketika suatu beban kerja mampu diatur dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin mudah terwujud (Tentama et al., 2019). Pelaksanaan beban kerja diharapkan dapat dibantu untuk diwujudkan dengan adanya lingkungan suportif yang mencakup fasilitas maupun interaksi kolega. Contohnya, melalui interaksi produktif sesama rekan kerja, dimana produktivitas karyawan meningkat akibat tindakan saling membantu. Adanya tindakan tersebut pada waktu yang sama juga mengurangi rasa persaingan bersamaan dengan pelaksanaan beban kerja karyawan di tempat kerja (Srimarut & Mekhum, 2020). Bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja juga dapat diraih dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, dimana para karyawan di tempat kerja memiliki sifat (*attitude*) dan tindakan saling membantu.

Janib et al., (2022) menjelaskan bahwa perusahaan perlu menumbuhkan lingkungan kerja dengan fasilitas baik yang mampu mendukung performa karyawan dan mendorong elemen komunikatif (interaksional) oleh atasan dan bawahan (*Supervisors and Workers*). Mendukung pernyataan tersebut, Agmasu (2021) menjelaskan bahwa, diperlukan adanya kesadaran dari para anggota perusahaan untuk menyadari perlunya mewujudkan lingkungan kerja baik demi keberlangsungan dalam bekerja. Hal tersebut berguna untuk mengatasi tuntutan

beban kerja yang menumpuk melalui kesadaran rasa emosional saling membutuhkan.

Sementara itu, yang dimaksud dengan lingkungan kerja suportif (*Supportive Work Environment*), adalah hal yang mencakup kedua aspek determinan yaitu fasilitas (kondisi lingkungan kerja yang nyaman) dan sosial seperti komunikasi maupun interaksi antar karyawan (Dhamija et al., 2019). Kedua hal tersebut merupakan aspek utama dari lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang suportif diharapkan akan membantu proses pelaksanaan beban kerja dan mendorong kepuasan kerja (Kumar, 2021). Hal utama yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan beban kerja untuk mewujudkan kepuasan kerja adalah memperhatikan kualitas hidup tempat kerja dalam lingkungan kerja tersebut (Dhamija et al., 2019).

Berdasarkan penjelasan mengenai karakteristik sistem kerja operator mesin perusahaan X menunjukkan bahwa kepuasan kerja mereka masih belum pasti. Ketidakpastian tersebut bertambah apabila mempertimbangkan karakteristik beban kerja maupun pekerjaan mereka yang sudah dijelaskan, sekaligus pertimbangan apakah sistem kerja maupun kompensasi yang mereka terima baik atau tidak. Operator mesin pada perusahaan X merupakan subjek utama yang akan diteliti dan dihubungkan dengan variabel-variabel yang sudah dijelaskan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh sebenarnya dari variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan kepuasan kerja operator mesin pada perusahaan X sebagai fokus utama penelitian.

Hal tersebut dilakukan atas pertimbangan bahwa pengaruh beban kerja pada kepuasan yang masih tidak konsisten dari riset lingkup serupa yang sudah disebutkan, karena berbagai riset tersebut memberikan hasil yang berbeda perihal pengaruh beban kerja pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian ini berusaha untuk mengetahui apakah lingkungan kerja suportif mampu berperan sebagai moderator. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepuasan kerja karyawan di bidang industri serta dapat menjadi tinjauan referensi penelitian serupa berikutnya yang menggunakan variabel-variabel yang serupa. Diharapkan penelitian ini juga dapat memberikan manfaat praktis berupa

rekomendasi dan wawasan (*insight*) kepada individu maupun kelompok perusahaan industri tentang pentingnya memperhatikan beban kerja maupun lingkungan kerja di perusahaan untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Teori *Job Characteristic Model*

Teori *Changes on Job Characteristic Model* (JCM) yang dibuat oleh Hackman menjelaskan bahwa, terdapat beberapa aspek karakteristik penting yang berkontribusi pada kondisi psikologis karyawan ketika mereka bekerja dan berhubungan juga dengan persepsi mereka akan pencapaian maupun kepuasan dalam bekerja (Hackman et al., 1978):

(1) *Skill variety*, sejauh mana suatu pekerjaan memerlukan variasi kemampuan yang berbeda-beda ketika karyawan bekerja. Karyawan akan merasa lebih berarti dengan kemampuan yang mereka miliki. Contoh ketika mengoperasikan suatu mesin di pabrik diperlukan pengetahuan tertentu.

(2) *Task identity*, karakteristik pekerjaan secara keseluruhan seperti bagaimana proses mengerjakan pekerjaannya, apa saja beban kerjanya, apa saja fasilitas yang ada dan sebagainya.

(3) *Task significance*, sejauh mana pekerjaan tersebut mempengaruhi hidup mereka baik didalam maupun diluar tempat kerja.

(4) *Autonomy*, sejauh mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan yang substansial, kemandirian, dan keleluasaan karyawan sebagai individu dan dalam menentukan proses pelaksanaan kerja di tempat kerja.

(5) *Feedback*, umpan balik dari hasil performa kerja mereka (*Knowledge of results*), menandakan sejauh mana karyawan menerima umpan balik yang jelas mengenai efektivitas kinerja mereka.

Keadaan psikologis ini berhubungan dengan kepuasan kerja seorang karyawan yang dibentuk oleh persepsi mereka tentang tugas atau detail pekerjaan yang mereka miliki. Selain itu, JCM menjelaskan bahwa pekerjaan yang ditandai dengan tingginya tingkat keragaman beban kerja, keterampilan (*skills*), tipe tugas kerja, signifikansi tugas kerja, upah kerja (*pay*) dan umpan balik akan lebih cenderung menumbuhkan kondisi psikologis positif dan, akibatnya, kepuasan kerja

yang lebih besar.

Bisa disimpulkan bahwa karyawan, ketika dapat mengenali dan menyadari karakteristik pekerjaan mereka (beban, tugas wajib, dan sumber daya yang ada). Selain itu diharapkan perusahaan dapat membantu memberi pemahaman yang jelas tentang pentingnya tugas karyawan dengan tujuan membantu proses kerja yang lancar dan menumbuhkan kepuasan kerja. Hal tersebut juga berhubungan erat dengan signifikansi karakteristik beban kerja yang mereka miliki dan kompensasi (bayaran) maupun umpan balik terhadap performa mereka.

Dengan adanya umpan balik dapat membuat karyawan merasa bermakna dalam bekerja dan turut serta menumbuhkan kepuasan dari pekerjaan mereka. Penting untuk diketahui bahwa perbedaan individu, budaya organisasi, dan faktor eksternal dapat mempengaruhi hubungan rumit antara karakteristik pekerjaan, beban kerja, dan kepuasan kerja. JCM berfungsi sebagai kerangka kerja yang berharga untuk memahami bagaimana desain atau karakteristik suatu pekerjaan dapat berdampak pada pengalaman dan kepuasan kerja karyawan di tengah beban kerja yang bervariasi.

Kepuasan Kerja

Pandangan, definisi, dan makna pembentukan kepuasan dalam bekerja dapat diartikan sebagai sebuah hal yang dibentuk ketika karyawan bekerja dan apa yang dirasakan dari hasil kerjanya. Hal tersebut dialami oleh karyawan sebagai proses erat pelaksanaan tugas kerja mereka dan juga berhubungan erat dengan rasa pencapaian yang dimiliki karyawan atas hasil kerja mereka dan bagaimana seorang karyawan berhasil mengatasi beban kerja yang ada (Anand & Vohra, 2020; Tentama et al., 2019). Berhubungan dengan pemahaman tersebut, Qader (2021) menambahkan bahwa karyawan yang puas dalam bekerja akan semakin enggan untuk meninggalkan tempat kerja mereka. Perlu diketahui juga bahwa kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan individu terhadap kompensasi (bayaran) yang mereka terima, yang secara unik dibedakan dalam hubungannya dengan berbagai aspek pekerjaan yang mereka lakukan (Kwiotkowska & Gębczyńska, 2022).

Indikator manfaat kepuasan kerja dapat dilihat ketika ketika karyawan merasakan hal positif seperti keterlibatan aktif antar karyawan, pertumbuhan

(*growth*), upah, perkembangan (*employee development*), pengakuan dan kesejahteraan psikologis (*well-being*). Apabila tempat kerja mencakup perawatan fasilitas kerja yang baik, proses pelaksanaan beban kerja yang baik, dan hubungan interaksional sehat antar kolega maka kepuasan kerja akan mengikuti (Aruldoss et al., 2021). Dari sini dapat diartikan bahwa selama beban kerja bisa dilaksanakan dan tidak memberikan tekanan maka kepuasan dalam bekerja sangat mungkin terjadi.

Beban kerja

Konseptualisasi dan definisi beban kerja dapat dijelaskan sebagai sebuah tugas kerja yang bentuknya adaptif (menyesuaikan), tergantung spesifikasi tugas dan keahlian pribadi karyawan. Sehingga beban kerja yang dimaksud adalah sebuah tugas dan tanggung jawab khusus yang terbagi antara satu orang atau lebih karyawan (Ruiz-Frutos et al., 2022). Beban kerja (*Workload*) merupakan bagian dari sebuah konflik dalam bekerja (*Work Conflict*). Apabila tidak ada proses pelaksanaan yang baik terhadap beban kerja maka kepuasan sulit diwujudkan. Hal tersebut dapat membuat penumbuhan kepuasan kerja terhalangi dan mengganggu proses kerja karyawan.

Terdapat beberapa aspek yang dibagi menjadi beberapa tipe beban kerja yang perlu diperhatikan berdasarkan tuntutan dari tugas kerja yang dimiliki karyawan. Tipe pertama adalah beban kerja fisik (*physical workload*) yang dapat dipahami sebagai tuntutan fisik dan tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan sebuah tugas. Hal tersebut mencakup faktor-faktor pekerjaan yang mencakup tindakan fisik manusia seperti kekuatan, daya tahan, ketangkasan, koordinasi, dan mobilitas ketika melaksanakan tugas (*task*). Beban kerja fisik dapat sangat bervariasi kekuatan yang dibutuhkan, tergantung pada tingkat kesulitan aktivitasnya (Anasi, 2020).

Kemudian yang kedua adalah tipe beban kerja mental (*mental workload*), tipe ini menggambarkan sebuah tugas yang memiliki atribut beban usaha mental (*mental effort load*). Dengan kata lain suatu tugas dalam bekerja yang menggunakan banyak usaha mental yang dipikul dalam pekerjaan. Misalnya ketika operator mesin perlu menghitung ulang berapa kayu yang berhasil diproses dan

berapa jumlah apkir (gagal). Perlu diketahui juga bahwa beban stres psikologis dan frustrasi sangat umum ditimbulkan beban kerja tipe ini (Hutabarat et al., 2023). Bagaimana beban tersebut disebar pada setiap karyawan akan menjadi determinan kepuasan karyawan yang berubah seiring dengan beban yang ada.

Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Umumnya beban kerja memiliki dampak terhadap kepuasan kerja dengan arah yang negatif, apabila beban tidak dikendalikan dengan baik (Anasi, 2020). Menurut Anasi, ketika karyawan memiliki tuntutan kerja yang berlebihan, mereka sangat mungkin merasa lelah secara mental dan fisik hal tersebut menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Namun menurut teori Tentama et al., (2019), pengaruh beban kerja terhadap kepuasan dapat berupa pengaruh positif dengan mempertimbangkan beberapa faktor yang berpengaruh. Hal tersebut mencakup konsistensi (*consistency*) dalam menyelesaikan tugas atau beban yang dimiliki karyawan untuk mendapat kompensasi (tanggung jawab dari perusahaan), dan bantuan kooperatif (kooperasi antar kolega dan atasan) yang didapat dari tempat mereka bekerja.

Kooperasi yang dimaksud memiliki berbagai bentuk, misalnya apresiasi berupa pujian dari petinggi perusahaan, umpan balik antar kolega, dan upah sesuai hasil kerja mereka setiap kali mereka menyelesaikan beban kerja mereka. Hal tersebut dapat menumbuhkan motivasi dan rasa puas karyawan, ditambah juga rasa pencapaian ketika menyelesaikan tugas, dan ketika mendapat bantuan dari atasan maupun kolega (Tentama et al., 2019). Selain itu, karyawan akan tetap mendapat kepuasan kerja meskipun disertai beban yang tinggi apabila terdapat proses rutin positif seperti kebiasaan (*habit*) dalam bekerja yang konsisten misalnya. Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi sangat dianjurkan untuk mengevaluasi pembenahan sistem kerja, peningkatan fasilitas kerja, input dari atasan, dan komunikasi interaksional dari kolega yang saling membantu (Deschênes, 2021).

Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan upaya yang dilakukan untuk menumbuhkan kepuasan dengan berbagai cara. Misalnya, dengan menyediakan upah setiap kali karyawan menyelesaikan pekerjaannya, sumber daya (alat atau fasilitas misalnya) yang mampu membantu karyawan menangani beban kerja

mereka, dan hal lain serupa. Perusahaan maupun organisasi yang aktif berusaha menangani beban kerja karyawannya dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat akan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan pada semua karyawannya meskipun terdapat beban kerja yang banyak sekalipun (Lumunon & Sendow, 2019).

Lingkungan Kerja Suportif Memoderasi Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang suportif merupakan konsep pembentukan lingkungan kerja dengan elemen positif. Elemen positif yang dimaksud adalah perspektif positif mengenai kondisi fasilitas dan intensitas komunikasi serta interaksi yang ada di tempat kerja (Bosma et al., 2020). Tujuan utamanya adalah untuk mengusahakan perwujudan rasa aman, nyaman, dan kepuasan dalam bekerja. Menurut Bosma, lingkungan kerja suportif dapat diartikan juga sebagai bagian dari perwujudan kualitas dari kehidupan kerja yang ada di tempat kerja tersebut (*Quality of Work Life*). Selain itu menurut Dhamija, lingkungan kerja suportif juga berfungsi sebagai alat yang mampu membantu proses kerja dari pelaksanaan beban kerja yang dimiliki karyawan (Dhamija et al., 2019). Dengan demikian, lingkungan kerja suportif sebagai variabel moderator diharapkan dapat memperkuat pengaruh positif beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Terdapat beberapa tipe lingkungan suportif yaitu, tipe lingkungan kerja yang mengutamakan fasilitas (baik *indoor* maupun *outdoor*) dan tipe yang mengutamakan komunikasi serta solidaritas antar-anggota di tempat kerja. Setiap tipe memberikan penekanan tersendiri terhadap proses pelaksanaan beban kerja dalam sebuah perusahaan yang mengandalkan pembagian tugas individu maupun tim untuk menumbuhkan kepuasan kerja. Tidak jarang suatu perusahaan memiliki satu atau kedua tipe tersebut sekaligus.

Sesuai dengan namanya, tipe suportif yang condong ke-fasilitas lebih berusaha untuk menumbuhkan kepuasan melalui berbagai cara yang berhubungan dengan konsep “fasilitasi” (*facilitate*). Sementara tipe komunikatif (*communication*) berusaha menumbuhkan kepuasan kerja dengan cara membuka jalur komunikasi yang terbuka dan transparan. Diharapkan dengan adanya

lingkungan kerja suportif, karyawan akan merasa nyaman ketika mengungkapkan pendapat, ide, kekhawatiran, dan kesempatan untuk memberi umpan balik (Dhamija et al., 2019). Hal-hal tersebut berguna untuk mempromosikan rasa kepercayaan, kolaborasi, dan keterlibatan di antara karyawan.

Tipe lingkungan kerja yang mengutamakan fasilitas sebagai alat supportif dapat dilihat implikasi praktiknya melalui hasil penelitian Anasi (2020). Dimana, karyawan akan tetap memiliki peningkatan motivasi serta kepuasan kerja meskipun karyawan tersebut sedang memikul beban kerja. Kondisi tersebut tercipta apabila fasilitas bangunan, sistem kerja, dan upah tergolong wajar (baik). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebuah perusahaan maupun organisasi yang baik diharuskan meningkatkan fasilitas mereka dan sistem kerja yang baik untuk membantu pertumbuhan kepuasan kerja karyawan ketika mengerjakan beban mereka.

Sementara itu Agmasu (2021), menjelaskan bahwa lingkungan kerja suportif adalah suatu lingkungan kerja yang mengutamakan komunikasi dan solidaritas. Dari hasil peneltianya, telah ditemukan bahwa anggota organisasi maupun perusahaan akan mengakui adanya rasa kepuasan dalam bekerja meskipun disertai beban kerja selama ada dukungan berupa pembinaan (*supervision*), upah (apresiasi, dan hal lain seurpa), serta kerjasama tim. Dimana tuntutan emosional seperti saling mendukung antar anggota terpenuhi. Lebih tepatnya kepuasan kerja akan terbentuk apabila para anggota perusahaan atau organisasi akan tetap berusaha saling membantu dalam menjalankan berbagai variasi tugas atau beban kerja yang ada tanpa terikat pembagian tugas (*job-desc*). Dari situlah timbul rasa solidaritas dalam lingkungan kerja yang menjunjung rasa saling membantu (*support*) satu sama lain.

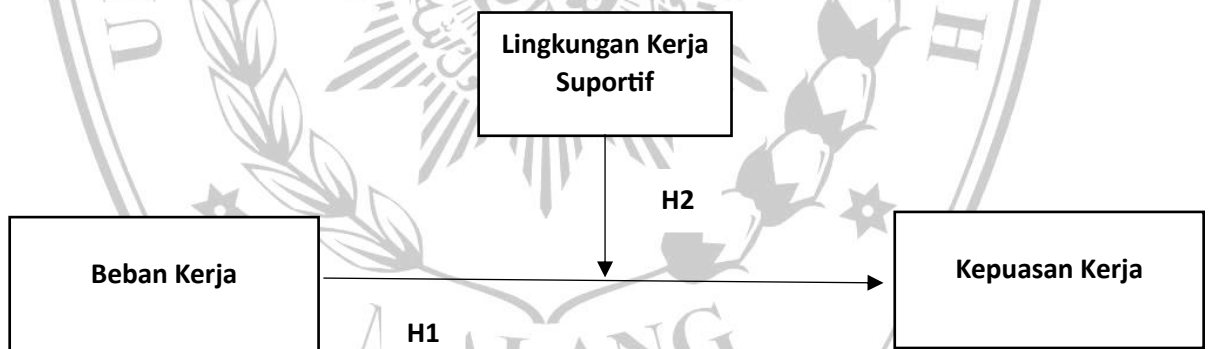
Dapat disimpulkan bahwa sebuah lingkungan kerja suportif memiliki elemen (*attribute*) suportif, mencakup hal-hal baik yang terjadi diantara para anggota di tempat kerja, dan berfungsi untuk membantu menangani kecemasan terhadap beban kerja tersebut (Bosma et al., 2020). Peran lingkungan kerja suportif (*supportive work environment*) sebagai moderator berkaitan dengan sebuah proses. Lebih tepatnya bagaimana sebuah lingkungan kerja dengan elemen (*attribute*) positif yang terbentuk mampu atau tidak dalam membantu pelaksanaan proses kerja yang dilakukan karyawan dengan mempertimbangkan beban kerja yang ada untuk

dilaksanakan. Target utama dari proses tersebut adalah kepuasan kerja karyawan. Selain kepuasan dampak positif lainnya berupa potensi bertambahnya performa kerja, keahlian khusus (*special skills*), ketahanan, dan sebagainya (Dhamija et al., 2019).

Mendukung hal tersebut Janib et al., (2022), menjelaskan bahwa, lingkungan kerja yang mampu dengan baik menciptakan kepuasan kerja adalah lingkungan yang bersifat mendukung (*Supportive*) terhadap karyawannya. Lingkungan kerja dapat menjadi sumber utama kepuasan dengan syarat lingkungan tersebut diisi juga oleh atribut suportif (komunikatif, rasa saling memiliki, sifat saling mendukung antar kolega, dan sebagainya) yang membantu melaksanakan beban kerja (mental dan fisik).

Tidak hanya itu manfaat dari lingkungan kerja suportif mencakup pertumbuhan karyawan lewat kolaborasi dan kerja sama tim untuk menyelesaikan beban kerja yang ada. Sehingga kesempatan untuk belajar (*learning*), pelatihan (*training*), dan peningkatan keterampilan saling meningkat akibat pertukaran ide serta tindakan kerja sama diantara para karyawan selama karir masih berjalan (Naz et al., 2020).

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Hipotesis penelitian

Hipotesis

Pada penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

H2: Lingkungan kerja suportif berperan sebagai moderator yang memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, metode kuantitatif menggunakan desain korelasional. Pemilihan desain korelasional tersebut sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Creswell & Creswell, 2018). Jenis penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang menggunakan proses data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis dan melakukan kajian penelitian. Penelitian ini menggunakan studi *cross-sectional* dimana waktu pengambilan data dilakukan pada lingkup waktu tertentu. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan peran variabel moderasi dalam mengkaji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Konsep penelitian yang digunakan adalah *ex-post facto*, di mana penelitian dilakukan tanpa adanya manipulasi atau perlakuan khusus pada subjek penelitian

Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *Convenience Sampling*, dimana peneliti menetapkan jumlah populasi berdasarkan sampel yang tersedia dan sesuai dengan area atau lingkup penelitian yang dilakukan (Creswell & Creswell, 2018). Jumlah subjek ditetapkan sebanyak 222 karyawan operator mesin produksi kayu *particle board*, sesuai dengan ketersediaan jumlah karyawan di divisi tersebut pada perusahaan X. Para operator mesin yang dimaksud merupakan buruh tidak tetap dan tetap (teknisi khusus mesin tertentu). Pada perusahaan X memanfaatkan kayu mentah untuk diproses menjadi produk utama kayu *particle board*.

Penelitian ini juga mempertimbangkan kesediaan (*consent*) semua karyawan operator mesin yang terlibat serta memberikan partisipan subjek untuk berhak menolak untuk mengisi data atau untuk setuju agar terlibat sebagai subjek penelitian. Persebaran demografi karyawan operator mesin perusahaan X dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik subjek penelitian

Karakteristik	N	Persentase (%)
Jenis Kelamin Laki-laki	222	100
Usia	18-35	23.42
	36-45	29.73
	45 tahun keatas	46.85
Waktu Kerja Yang Dibutuhkan	< 35 jam	50
	> 35 jam	50
Pekerjaan	Operator Mesin	78.38
	Koordinator tim atau divisi mesin	21.62

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan jenis skala likert sebagai bentuk skala psikometrik pada kuesioner yang digunakan. Lebih lanjut, penelitian ini menggunakan 3 alat ukur berbentuk kuesioner untuk mengukur setiap variabel yang diteliti, kuesioner disebarkan kepada subjek yaitu karyawan operator mesin perusahaan X. Skala dalam penelitian ini terdiri atas tiga alat ukur yaitu *Job Satisfaction Scale*, *Quality of Work Life Scale (QWL)*, dan *Team Workload Measure*.

Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada penelitian ini yaitu *job satisfaction scale* yang dibuat oleh (Özpehlivan & Acar, 2016). Skala memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebanyak 0.845. Aspek-aspek yang ada didalam skala ini berupa aspek kepuasan kondisi kerja, kepuasan kolega, kepuasan eksternal, kepuasan promosi (kenaikan pangkat), dan kepuasan gaji. Berdasarkan penjabaran dari skala tersebut, setiap aspek dihitung menjadi satu kesatuan untuk menghitung kepuasan kerja. Skala ini memiliki jumlah item sebanyak 30 pernyataan. Terdapat lima pilihan jawaban yang digunakan dalam skala ini yaitu (1) sangat tidak sesuai hingga (5) sangat sesuai. Beberapa bagian dalam skala ini berupa pertanyaan “Saya puas dengan orang yang saya ajak bicara di tempat kerja dan orang yang bekerja bersama dengan saya” dan “Lingkungan tempat saya bekerja kondisinya layak”.

Skala yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja suportif pada penelitian ini yaitu *Quality of Work Life Scale* (QWL) yang dibuat oleh (Sirgy et al., 2008) dan dikembangkan oleh (Razak et al., 2016). Skala memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebanyak 0.939. Aspek-aspek yang ada didalam skala ini berupa aspek; (1) fisik dan sosial (2) dukungan sosial dari rekan kerja maupun manajer, struktur organisasi yang terdesentralisasi, kerja sama tim, struktur paralel dan lingkaran kualitas, dan budaya perusahaan yang etis, (4) jam kerja, kompensasi dan tunjangan, (5) kognisi fisik (persepsi terhadap lingkungan sekitar seperti fasilitas), sumber daya emosional dan tuntutan kerja. Setiap aspek dihitung menjadi satu kesatuan untuk mengukur lingkungan kerja yang ada. Skala tersebut memiliki jumlah item sebanyak 13 pernyataan. Terdapat lima pilihan jawaban yang digunakan dalam skala ini yaitu (1) sangat tidak sesuai hingga (5) sangat sesuai. Beberapa bagian dalam skala ini berupa pernyataan “Tempat kerja saya aman, nyaman dan bersih (*sanitary*)” dan “Tempat kerja saya menyenangkan (*pleasant*)”.

Skala yang digunakan untuk mengukur beban kerja pada penelitian ini yaitu *Team Workload Measure* bagian dari *Team Workload Questionnaire* (TWLQ) oleh (Sellers et al., 2014). Pada skala tersebut berisikan item sebanyak 16 pernyataan dengan skala respon original 0 paling rendah dan 10 paling tinggi. Skala memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebanyak 0.739. Aspek-aspek yang ada didalam skala ini berupa tuntutan emosional, tuntutan monitor performa, tuntutan komunikasi, koordinasi, pembagian waktu kerja, efektivitas kerja tim, bantuan (*support*) dari tim kerja, ketidakpuasan pada tim, tuntutan emosi dalam tim, performa tim yang dimonitor, dan sebagainya. Setiap aspek dihitung menjadi satu kesatuan untuk mengukur beban kerja yang ada.

Skala respon original 0 sampai 10 disesuaikan ulang menjadi respon 1 paling rendah dan 5 paling tinggi. Hal tersebut didasari pertimbangan akan kemudahan subjek agar tidak membebani mereka dengan proses pengisian yang terasa rumit. Skala respon yang lebih sedikit diharapkan tidak menuntut subjek untuk melakukan pemikiran subjektivitas yang berlebihan. Pertimbangan ini juga merupakan saran (*input*) dari kepala produksi perusahaan X agar karyawan tidak terbebani dengan kerumitan yang disebutkan dan diharapkan dapat meningkatkan

motivasi menjawab (*response rate*) para karyawan. Selain itu, perubahan tersebut juga didukung justifikasi berupa izin dari penulis skala atau *author's permission* (dapat dilihat di lampiran 1.3) dan konsep keterbukaan dari pemilik skala pada bagian saran, ikhtisar, atau *concluding statements* (Sellers et al., 2014). Pada bagian tersebut penulis skala *team workload measure* berharap alat tersebut dapat menjadi alat yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja dalam sebuah kelompok atau tim dalam berbagai ketentuan dan situasi tertentu (*particular setting*). Adapun kutipan langsung dari penulis skala sebagai berikut:

“Given the relative lack of research into team workload it is important researchers continue to explore the concept further. With the team workload questionnaire developed in this study researchers have a viable tool that they can use to further explore workload in teams, and practitioners have an easy to use subjective measure of team workload that can be used in a variety of settings.” (Sellers et al., 2014)

Beberapa contoh item dalam skala ini berupa pernyataan “Seberapa besar aktivitas fisik yang diperlukan dalam bekerja” dan “Berapa banyak aktivitas mental yang diperlukan ketika bekerja”.

Prosedur Penelitian

Setelah mendapatkan informasi mengenai tempat dan subyek penelitian, peneliti selanjutnya menyiapkan alat ukur penelitian yang relevan dan sudah diterjemahkan tersebut sesuai dengan variabel yang diteliti. Langkah selanjutnya melakukan proses pengambilan data penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan skala pengukuran dalam bentuk kuesioner. Bagi partisipan yang sesuai dengan kriteria dan bersedia untuk berpartisipasi pada penelitian ini akan diminta untuk mengisi kuesioner.

Selain itu dalam rangka mempertimbangkan kesediaan para subjek, tidak lupa disertakan bagian khusus dalam form yang menjelaskan mengenai persetujuan sebagai partisipan serta kerahasiaan identitas pribadi calon subjek penelitian. Hal tersebut dilakukan untuk memperjelas wujud kesediaan (*informed consent*) para partisipan untuk memberikan data mereka. Partisipan juga berhak untuk menolak

bila merasa tidak nyaman dalam proses pengisian kuesioner. Partisipan dapat membagikan link kuesioner penelitian ini kepada teman, saudara, dan koleganya apabila memenuhi kriteria sebagai karyawan sebuah perusahaan. Setelah hasil dikumpulkan akan dilakukan analisis data yang sudah diperoleh.

Analisa Data

Data analisis dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap awal dimulai dengan dengan uji asumsi kemudian dilanjutkan uji hipotesis. Uji asumsi menggunakan metode uji asumsi normalitas dan multikolinearitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Kolmogrov Smirnov* dengan *standard of error* 95% ($p > 0,05$).

Uji multikolinear digunakan dengan cara membandingkan nilai *variance inflation factor* (VIF) pada nilai maksimal 5 dan apabila angka kurang dari 5 maka tidak terjadi multikolinearitas (Hayes, 2022). Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan analisis PROCESS oleh Hayes (Hayes, 2022). Hal tersebut bertujuan untuk menguji apakah variable moderasi (M) yang diajukan dapat menjadi varriabel moderator pada pengaruh antara variabel bebas (X) kepada variabel terikat (Y).

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menghasilkan data dari asumsi klasik, termasuk uji normalitas dan uji multikolinearitas, yang masing-masing memiliki tujuan dan peran tersendiri. Uji asumsi klasik ini dilakukan sebelum uji hipotesis sebagai prasyarat penting. Hasilnya menunjukkan bahwa secara keseluruhan, uji asumsi dalam penelitian ini dapat diterima, memenuhi persyaratan untuk melanjutkan ke analisis regresi. Berikut adalah hasil terpisah dari uji normalitas dan uji multikolinearitas yang dijabarkan lebih lanjut.

Hasil Uji Normalitas

Penelitian ini melakukan pengujian normalitas dengan maksud untuk menggambarkan pola sebaran data yang terkumpul. Fungsi dari pengujian ini

adalah untuk memastikan bahwa data yang diobservasi, khususnya nilai residual, mematuhi asumsi yang diperlukan sebelum menerapkan metode analisis statistik regresi. Dalam konteks ini, ditemukan bahwa data yang terkumpul menunjukkan distribusi normal, seperti yang diperlihatkan oleh nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.200 ($p > 0,05$). Oleh karena itu, uji asumsi mengenai normalitas telah terpenuhi. Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan ke tahap uji asumsi berikutnya, yaitu uji multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji asumsi berikutnya dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas. Hal tersebut bertujuan untuk menilai adanya keterkaitan linear antara variabel independen dalam analisis regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antara variabel independen.

Hasil dari uji multikolinearitas dalam penelitian ini diperoleh melalui pengukuran Variance Inflation Factor (VIF) dan memperhatikan nilai tersebut. Pada penelitian ini telah didapatkan hasil yang menunjukkan nilai sebesar VIF sebesar 1.897 ($VIF < 10$), dan nilai toleransi sebesar 0.527 (> 0.10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji asumsi mengenai multikolinearitas dalam penelitian ini dapat diterima, yang berarti tidak terdapat korelasi antara variabel independen yang sedang diteliti.

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memperoleh hasil berdasarkan jawaban 222 subjek yang merupakan karyawan yang menjabat sebagai operator mesin pabrik industrial pada perusahaan X. Pemaparan hasil dalam penelitian ini diawali dengan hasil pengujian statistik deskriptif untuk memetakan korelasi antar variabel. Hal tersebut dilakukan untuk memperoleh nilai rata-rata (Mean), Standar Deviasi (SD) dan korelasi antar variabel. Deskripsi variabel penelitian berdasarkan uji statistik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Statistik (N=222)

No	Variabel	Mean	SD	1	2	3
1	Kepuasan Kerja	3.95	.42	1	.736**	.847**
2	Beban Kerja	3.80	.43		1	.688**
3	Lingkungan Kerja Suportif	3.93	.51			1

Keterangan: ** $p < .01$

Berdasarkan tabel 2 diatas terdapat hasil statistik yang menunjukkan nilai *mean* dan *standard deviation* (SD). Nilai rata-rata untuk variabel beban kerja (X) sebesar 3.80 dengan SD = .43. Selanjutnya nilai rata-rata untuk variabel lingkungan kerja suportif (M) yaitu 3.93 dengan SD = .51. Sementara untuk nilai rata-rata pada variabel kepuasan kerja (Y) adalah 3.95 dengan SD = .42.

Variabel beban kerja korelasinya positif dengan lingkungan kerja suportif ($r = .688; p < .01$). Hasil positif yang sama juga terjadi pada korelasi antara variabel lingkungan kerja suportif dan variabel kepuasan kerja yang menunjukkan hubungan positif ($r = .847; p < .01$). Hasil pada hubungan variabel beban kerja dan kepuasan kerja diketahui positif ($r = .736; p < .01$). Dari hasil-hasil deskriptif tabel diatas, diketahui bahwa korelasi pada setiap variabel yang diteliti signifikan. Hal tersebut dikarenakan nilai $p < .01$ pada masing-masing korelasi.

Uji Hipotesis

Analisa data berikutnya adalah uji hipotesis dengan menggunakan analisis process Hayes. Fungsi utama dari hasil analisa Hayes adalah untuk menunjukkan sejauh apa pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti antara satu dengan lainnya. Selain itu uji hipotesis ini dapat menunjukkan sejauh apa peran lingkungan kerja suportif sebagai moderator pada pengaruh beban terhadap kepuasan kerja. Berikut adalah tabel uji hipotesis dari penelitian yang dilakukan:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	B	t	p value	R ²	F	Sig.
Model 1				.541	259.779	.000
Beban Kerja (X)	.736	16.118	.000			
Model 2				.763	233.733	.000
Beban Kerja (X)	.293	6.444	.000			
Lingkungan Kerja Suportif (M)	.530	14.236	.000			
Interaksi (X*M)	-.044	-.956	.340			

Y: Kepuasan Kerja

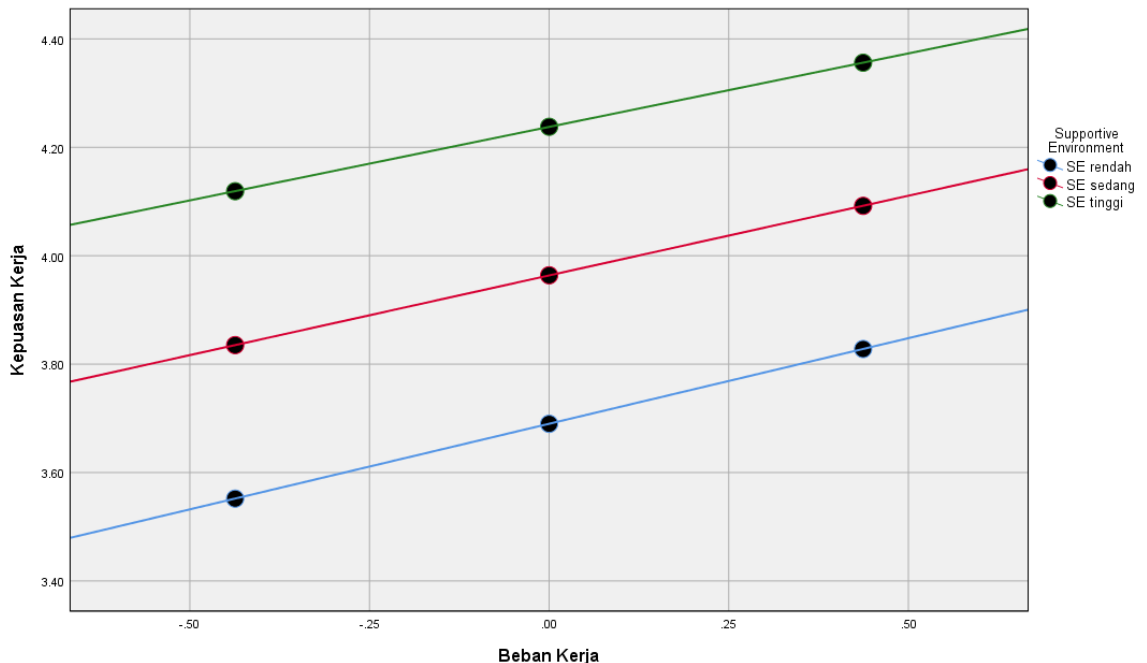
Pada Tabel di atas menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini diterima. Hal tersebut dikarenakan tabel uji hipotesis tersebut yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari beban kerja terhadap kepuasan kerja ($B = .736$; $t = 16.118$; $p < .05$). Oleh karenanya dapat dipahami bahwa semakin tinggi beban kerja maka kepuasan kerja juga bisa meningkat. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan bahwa konsistensi dalam bekerja dan berbagai faktor pendukung dalam perusahaan dapat menjadikan beban kerja berat memberikan pengaruh positif (hasil karyawan menyelesaikan beban dan tugasnya) untuk mendorong kepuasan kerja (Tentama et al., 2019).

Temuan kedua pada penelitian ini diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak dimana moderator memiliki hasil ($B = -.044$; $t = -.956$; $p = .340$ atau $p > .05$). Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja suportif telah gagal memberikan pengaruh moderasi apapun yang bermakna. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa lingkungan kerja suportif memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja ditolak.

Selanjutnya terdapat gambaran hubungan variabel lingkungan kerja suportif sebagai moderator berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan melalui grafik analisa. Berikut adalah grafik yang menggambarkan hubungan dari variabel yang

diteliti dan hasil analisa Hayes. Grafik tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2. Grafik Variabel Penelitian



Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa tinggi rendahnya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh tinggi rendahnya lingkungan kerja suportif. Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja suportif sebagai variabel moderator tidak memberikan pengaruh moderasi yang signifikan terhadap beban kerja dan kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh apa peran lingkungan kerja suportif sebagai moderator antara beban kerja dan kepuasan kerja. Temuan pertama dari penelitian sesuai dengan hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak langsung terhadap kepuasan kerja, dan berpengaruh positif. Hal tersebut dapat dipahami bahwa semakin meningkatnya beban kerja karyawan operator mesin perusahaan X maka tidak menutup kemungkinan untuk kepuasan mereka tinggi juga.

Bisa disimpulkan temuan hipotesis pertama sesuai dengan teori yang dibangun oleh Tentama, ketika karyawan mengerjakan beban kerja mereka secara

konsisten dapat mendorong kepuasan kerja (Tentama et al., 2019). Teori tersebut dapat menjelaskan mengapa operator mesin perusahaan X meski memiliki beban kerja berat memiliki kepuasan yang tinggi pula. Menurutnya banyaknya beban kerja yang ditampung oleh karyawan menandakan adanya konsistensi proses kerja dalam perusahaan tersebut. Ketika para operator mesin memiliki beban kerja (dengan jumlah sebanyak apapun) mereka tidak menganggur, diisi oleh kesibukan kerja, dan hal tersebut berpotensi didukung juga oleh motivasi gaji yang dibayar semakin sering mereka bekerja. Dapat disimpulkan operator mesin perusahaan X tidak merasa enggan mendapat beban kerja. Siklus kerja ini berhubungan erat dengan proses kerja operator mesin perusahaan X, terutama ketika para karyawan menyelesaikan tugas kerja mereka secara konsisten dan terus-menerus. Gaji yang sering juga termasuk dari salah satu bentuk dukungan yang dimaksud oleh Tentama, dan dapat membantu menumbuhkan motivasi serta kepuasan ketika menyelesaikan beban kerja (Tentama et al., 2019).

Dengan demikian temuan penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menjelaskan pengaruh positif beban kerja terhadap kepuasan kerja (Hermingsih & Purwanti, 2020; Lumunon & Sendow, 2019; Tentama et al., 2019). Secara spesifik hal tersebut sesuai dengan teori Tentama yang menjelaskan bahwa beban kerja dengan jumlah besar sekalipun selama diorganisir, didukung proses pelaksanaannya, dan selesai dengan baik (konsisten) maka dapat menghasilkan pengaruh positif pada kepuasan. Hal tersebut apabila diasosiasikan dengan situasi karyawan perusahaan X, dengan adanya beban kerja maka mereka juga akan terus memiliki rasa puas seperti pencapaian setiap hari dan motivasi untuk mendapat upah seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Selain itu dukungan yang dimaksud tentama dari perspektif upah atau *pay* juga dapat diartikan dari frekuensi upah sesuai order atau pesanan pabrik. Sehingga melalui siklus proses kerja dengan menyelesaikan beban kerja mereka secara konsisten dan upah lewat pesanan (*order*) secara berkesinambungan dapat mendorong kepuasan. Apabila tidak ada beban kerja yang banyak akan memicu penurunan beban kerja sehingga karyawan tidak produktif, tidak mendapat profit, dan tidak puas dalam bekerja.

Temuan kedua dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja suportif justru gagal memiliki peran moderator dan tidak berhasil memperkuat. Artinya tinggi-rendahnya lingkungan kerja suportif tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan dari pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu diperlukan penjelasan mengapa lingkungan kerja suportif tidak mampu menjalankan perannya sebagai moderator. Terdapat beberapa penjelasan mengapa operator mesin perusahaan X dalam melaksanakan beban kerja dan puas tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja suportif. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meneliti hasil interaksi beban kerja dan kepuasan kerja yang ada dalam penelitian ini.

Pertama, pemahaman melalui perspektif kepuasan kerja yang merupakan target dari lingkungan kerja suportif. Menurut Kwiotkowska, kepuasan kerja karyawan industri dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun karyawan akan lebih terpengaruh terhadap upah dibandingkan dengan faktor lain seperti promosi, lingkungan kerja, kolega, tipe tugas, dan sebagainya. Terlebih lagi dalam perusahaan bidang industri lingkungan kerja selalu berubah-ubah seiring berjalannya waktu (Kwiotkowska & Gębczyńska, 2022) sementara upah berfungsi sama. Artinya upah yang diterima karyawan memiliki tingkat signifikansi yang lebih besar untuk menjadi prioritas dalam proses kerja dibandingkan dengan perhatian maupun persepsi mereka terhadap lingkungan kerja yang ada. Apabila diasosiasikan dengan subjek penelitian ini, karyawan perusahaan X sangat mungkin mempersepsikan upah hasil kerja mereka serta cara mendapatkan upah tersebut (dalam konteks ini dengan terus menyelesaikan beban kerja) sebagai prioritas penting. Bisa disimpulkan lingkungan kerja suportif yang ada hanya sekedar diketahui keberadaannya dan digunakan fungsinya oleh karyawan namun para operator mesin perusahaan X tidak terlalu bergantung pada hal tersebut dan memiliki prioritas lebih pada penyelesaian beban kerja.

Kedua, penjelasan berikutnya yang mungkin adalah bahwa, dalam lingkungan kerja industri, bisnis yang selalu berubah dengan cepat disertai ketidakpastian terhadap perubahan lingkungan kerja yang ada. Kesulitan organisasi

maupun perusahaan dalam menghadapi tantangan baru terkadang akan memaksa terjadinya perubahan lingkungan kerja sehingga persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak konsisten (Srimarut & Mekhum, 2020). Hal ini menjadikan lingkungan kerja memiliki ketidakpastian dalam mempengaruhi keberlangsungan kerja karyawan, berbeda dengan upah yang berfungsi sama sebagai pendorong kepuasan kerja. Sehingga bisa disimpulkan bahwa berbeda dengan lingkungan kerja, upah memiliki implikasi positif sebagai tujuan karyawan bekerja. Karyawan akan lebih termotivasi bekerja untuk mendapatkan upah dengan menyelesaikan tugas dibandingkan dengan memperhatikan perubahan lingkungan kerja mereka. Mengingat bahwa dalam lingkungan kerja suportif (fasilitas dan kolega yang ada) lebih sering diatur oleh atasan, sehingga para operator mesin perusahaan X dan industri pada umumnya tidak memiliki kesempatan untuk mengatur fasilitas maupun memilih kolega yang direkrut perusahaan.

Adapun penelitian ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan. Penelitian ini memiliki keterbatasan terutama terkait skala yang digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu *Team Workload Measure*, bagian dari *Team Workload Questionnaire* (TWLQ) oleh (Sellers et al., 2014). Meskipun telah disertai justifikasi dan izin dari pemilik skala perlu ditekankan lagi bahwa skala respon original 0 paling rendah dan 10 paling tinggi disesuaikan ulang menjadi 1 paling rendah dan 5 paling tinggi. Selain itu, subjek yang digunakan terbatas hanya berada dalam satu lingkup pekerjaan saja yaitu operator mesin pabrik industri. Mengingat bahwa karyawan dalam bidang industri tidak terlepas dari operator mesin saja, ada banyak karyawan industri lain dengan karakteristik beban kerjanya masing-masing. Sehingga bisa disimpulkan lingkup subjek dalam penelitian ini sangatlah sempit dan mengurangi potensi gambaran yang lebih luas mengenai apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja sebuah karyawan industri.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mampu memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan operator mesin. Dimana operator mesin perusahaan X secara konsisten menyelesaikan tugas mereka

hari demi hari dan mendapatkan kepuasan dari hasil kerja mereka (frekuensi order / pesanan, gaji, dsb). Selain itu telah diketahui bahwa, lingkungan kerja suportif memiliki pengaruh moderasi yang tidak bermakna. Hal tersebut memberikan implikasi bahwa para karyawan yang bekerja sebagai operator mesin di perusahaan X hanya sekedar tahu keberadaan lingkungan kerja mereka disana ada. Sehingga disaat yang sama pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja mereka tidak dipengaruhi oleh keberadaan lingkungan kerja suportif.

Pada penelitian lebih lanjut dalam lingkup yang sama, disarankan agar dapat memperluas ruang lingkup pekerjaan karyawan yang diambil, selain itu direkomendasikan juga untuk menggunakan lebih banyak kajian literatur terkait dan terbaru. Hal tersebut dilakukan agar referensi yang digunakan dapat beragam dan mendalam agar mampu menjelaskan berbagai situasi maupun fenomena unik dikarenakan setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda beban kerja maupun kepuasannya.



Daftar Pustaka

- Agmasu, M. (2021). Psychological, Social Work Environment, and Job Satisfaction among Police Officers: The Case of Awi Zone, Ethiopia. *Journal of Drug and Alcohol Research*, 10(9).
- Anand, A., & Vohra, V. (2020). The impact of organisation work environment on job satisfaction, affective commitment, work-family conflict and intention to leave: a study of SMEs in India. *Corresponding author. *Int. J. Entrepreneurship and Small Business*, 41(2), 173–196.
- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6–7), 377–398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work life balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Bosma, A. R., Boot, C. R. L., Schaafsma, F. G., Kok, G., & Anema, J. R. (2020). Development of an Intervention to Create a Supportive Work Environment for Employees with Chronic Conditions: An Intervention Mapping Approach. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(4), 624–634. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09885-z>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Fifth Edition.*
- Deschênes, A. A. (2021). Satisfaction with work and person–environment fit: are there intergenerational differences? An examination through person–job, person–group and person–supervisor fit. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 24(1), 60–75. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-02-2020-0025>
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Fuadiputra, I. R., & Novianti, K. R. (2021). The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Work Life Balance. *The Winners*, 21(2). <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6908>
- Hackman, J. R., Pearce, J. L., & Wolfe, J. C. (1978). Effects of Changes in Job Characteristics on Work Attitudes and Behaviors: A Naturally Occurring

Quasi-Experiment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 289–304.

- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, Third Edition*.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). The Effect of Compensation and Work Load on Job Satisfaction with Work Motivation as Moderating Variables. *Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Hutabarat, B. E., Lumbanraja, P., & Sadalia, I. (2023). Analysis of Workload, Employee Placement, and Employee Engagement on Employee Job Satisfaction at Medan Customs and Excise Office. In *Proceedings of the 19th International Symposium on Management (INSYMA 2022)* (pp. 571–579). Atlantis Press International BV. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-008-4_73
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Janib, J., Rasdi, R. M., & Zaremohzzabieh, Z. (2022). The Influence of Career Commitment and Workload on Academics' Job Satisfaction: The Moderating Role of a Supportive Environment. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(1), 1–17. <https://doi.org/10.26803/ijlter.21.1.1>
- Ker, H. W., Lee, Y. H., & Ho, S. M. (2022). The Impact of Work Environment and Teacher Attributes on Teacher Job Satisfaction. *Educational Process: International Journal*, 11(1), 28–39. <https://doi.org/10.22521/edupij.2022.111.3>
- Kumar, T. K. V. (2021). The Influence of Demographic Factors and Work Environment on Job Satisfaction Among Police Personnel: An Empirical Study. *International Criminal Justice Review*, 31(1), 59–83. <https://doi.org/10.1177/1057567720944599>
- Kwiotkowska, A., & Gębczyńska, M. (2022). Job Satisfaction and Work Characteristics Combinations in Industry 4.0 Environment—Insight from the Polish SMEs in the Post-Pandemic Era. *Sustainability (Switzerland)*, 14(20). <https://doi.org/10.3390/su142012978>
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.

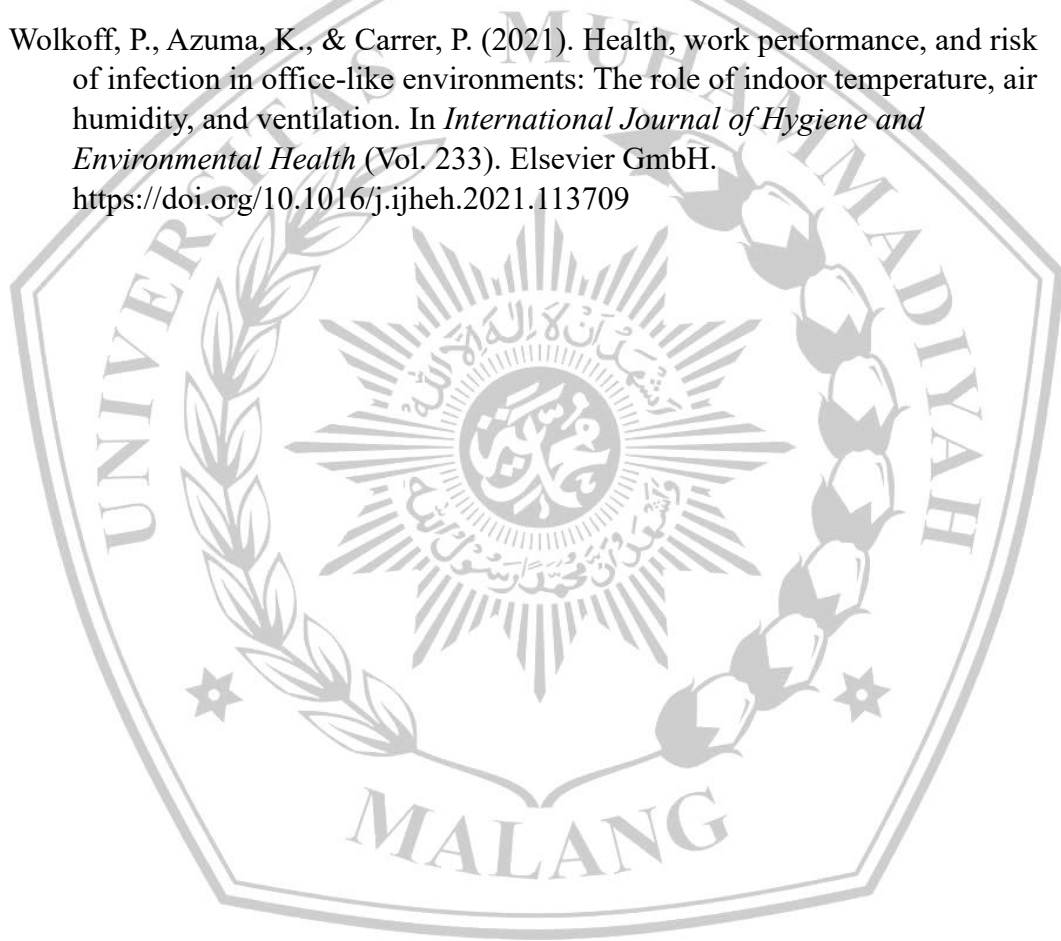
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). A Study in the Relationship Between Supportive Work Environment and Employee Retention: Role of Organizational Commitment and Person–Organization Fit as Mediators. *SAGE Open*, *10*(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020924694>
- Özpehlivan, M., & Acar, A. Z. (2016). Development and validation of a multidimensional job satisfaction scale in different cultures. *Cogent Social Sciences*, *2*(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2016.1237003>
- Qader, A. N. (2021). The effect of non-monetary incentives & work environment on employee's job satisfaction. *Estudios de Economia Aplicada*, *39*(7). <https://doi.org/10.25115/eea.v39i7.5223>
- Razak, N. A., Ma'amor, H., & Hassan, N. (2016). Measuring Reliability and Validity Instruments of Work Environment Towards Quality Work Life. *Procedia Economics and Finance*, *37*, 520–528. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30160-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30160-5)
- Ruiz-Frutos, C., Adanaqué-Bravo, I., Ortega-Moreno, M., Fagundo-Rivera, J., Escobar-Segovia, K., Arias-Ulloa, C. A., & Gómez-Salgado, J. (2022). Work Engagement, Work Environment, and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in Ecuador. *Healthcare (Switzerland)*, *10*(7). <https://doi.org/10.3390/healthcare10071330>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, *7*(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sellers, J., Helton, W. S., Näswall, K., Funke, G. J., & Knott, B. A. (2014). Development of the Team Workload Questionnaire (TWLQ). *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, *58*(1), 989–993. <https://doi.org/10.1177/1541931214581207>
- Sirajuddin, S., Sari, C. A., & Hasanuddin, H. (2020). Mengukur tingkat kepuasan karyawan pada perusahaan reparasi mesin industri dengan menggunakan metode importance performance analysis (IPA). *Teknika: Jurnal Sains Dan Teknologi*, *16*(1), 113. <https://doi.org/10.36055/tjst.v16i1.8042>
- Sirgy, M. J., Reilly, N. P., Wu, J., & Efraty, D. (2008). A work-life identity model of well-being: Towards a research agenda linking Quality-of-Work-Life (QWL) programs with Quality of Life (QOL). *Applied Research in Quality of Life*, *3*(3), 181–202. <https://doi.org/10.1007/s11482-008-9054-6>
- Srimarut, T., & Mekhum, W. (2020). The influence of workload and co-worker attitude on job satisfaction among employees of pharmaceutical industry in

Bangkok, Thailand: The mediating role of training. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 603–611. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.88>

Tentama, F., Arum Rahmawati, P., & Muhopilah, P. (2019). The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction. *International Journal of Scientific & Technology Research* , 8(11). www.ijstr.org

Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, 12(1).

Wolkoff, P., Azuma, K., & Carrer, P. (2021). Health, work performance, and risk of infection in office-like environments: The role of indoor temperature, air humidity, and ventilation. In *International Journal of Hygiene and Environmental Health* (Vol. 233). Elsevier GmbH. <https://doi.org/10.1016/j.ijheh.2021.113709>



LAMPIRAN



**LAMPIRAN
I
INSTRUMEN PENELITIAN**

Lampiran 1.1 Pernyataan Kesediaan (*Informed Consent*)

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan :

Saya menyatakan bahwa, saya mengisi skala ini tidak dengan paksaan atau tekanan dari pihak tertentu, melainkan mengisinya dengan suka rela demi membantu terwujudnya penelitian ilmiah ini.

Semua jawaban yang saya berikan merupakan murni dari apa yang saya alami bukan berdasarkan pada pandangan orang lain pada umumnya.

Saya mengizinkan bahwa jawaban saya tersebut dapat dipergunakan sebagai data untuk penelitian ilmiah ini.

Semarang, / / 2023

(.....)

Lampiran 1.2 Petunjuk Pengisian dan Skala Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat tiga skala yang perlu Anda lengkapi. Mohon untuk membaca dan memahami setiap pernyataan pada masing-masing skala. Skala ini bersifat sangat pribadi dan kerahasiaannya dijaga, oleh karena itu, diharapkan Anda mengisi sesuai dengan keadaan sebenarnya dan yang paling mencerminkan diri Anda.

Isilah skala ini dengan cara memberikan tanda checklist (v) pada salah satu jawaban yang tersedia.

Pada skala 1 memiliki pilihan jawabannya sebagai berikut:

PR : Jika jawaban "Paling Rendah"

R : Jika jawaban "Rendah"

S : Jika jawaban "Sedang"

T : Jika jawaban "Tinggi"

PT : Jika jawaban "Paling Tinggi"

Pada skala 2 dan 3 memiliki pilihan jawabannya sebagai berikut:

STS : Jika jawaban pernyataan "Sangat Tidak Sesuai" dengan diri anda

TS : Jika jawaban pernyataan "Tidak Sesuai" dengan diri anda

N : Jika jawaban pernyataan "Netral" menurut anda

S : Jika jawaban pernyataan "Sesuai" dengan diri anda

SS : Jika jawaban pernyataan "Sangat Sesuai" dengan diri anda

CONTOH CARA MENGERJAKAN

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berpikir untuk membeli rumah baru segera				v	

SKALA 1

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		PR	R	S	T	PT
1.	Seberapa banyak aktivitas fisik yang diperlukan ketika bekerja (misalnya mendorong, menarik, memutar, mengendalikan, menggerakkan, dll.)?					
2.	Berapa banyak aktivitas mental dan otak yang diperlukan ketika bekerja (misalnya berpikir, menghitung, mengingat, melihat, mencari, dll.)?					
3.	Berapa banyak tekanan waktu yang Anda rasakan saat tugas yang anda terima menuntut kualitas atau tenggat waktu yang sedikit?					
4.	Seberapa besar Anda harus mengendalikan emosi Anda (misalnya marah, gembira, kecewa)?					
5.	Dalam bekerja apakah tugas yang dimiliki mengharuskan Anda memantau (meninjau kembali hasil kinerja Anda)?					
6.	Menurut Anda, sebesar apa usaha anda agar sukses dalam menyelesaikan tugas?					
7.	Seberapa keras Anda harus bekerja (secara mental dan fisik) untuk mencapai tingkat kinerja Anda?					
8.	Seberapa frustrasi (misalnya, cemas, jengkel, stres, dll) dibandingkan dengan rasa puas (misalnya, percaya diri, bersyukur, santai, dan puas) yang Anda rasakan saat mengerjakan tugas?					
9.	Berapa banyak komunikasi yang diperlukan oleh tim Anda (misalnya berdiskusi, bernegosiasi, mengirim dan menerima pesan, dll.)?					
10.	Berapa banyak aktivitas koordinasi yang diperlukan oleh tim Anda (misalnya mengubah atau menyesuaikan, membuat rencana, dll.)?					
11.	Seberapa sulitkah membagi dan mengatur waktu antara kerja individu dan kerja kelompok?					
12.	Seberapa banyak tuntutan emosional saat bekerja dalam tim?					
13.	Seberapa banyak tugas anda untuk memonitor kinerja tim Anda?					
14.	Menurut anda, seberapa sulit tim anda sukses bekerja sama?					
15.	Seberapa sulitkah memberikan dan menerima dukungan (bimbingan, membantu anggota tim, memberikan instruksi, dll) dari sesama anggota tim?					
16.	Seberapa jengkel dan kesal Anda dengan tim Anda?					

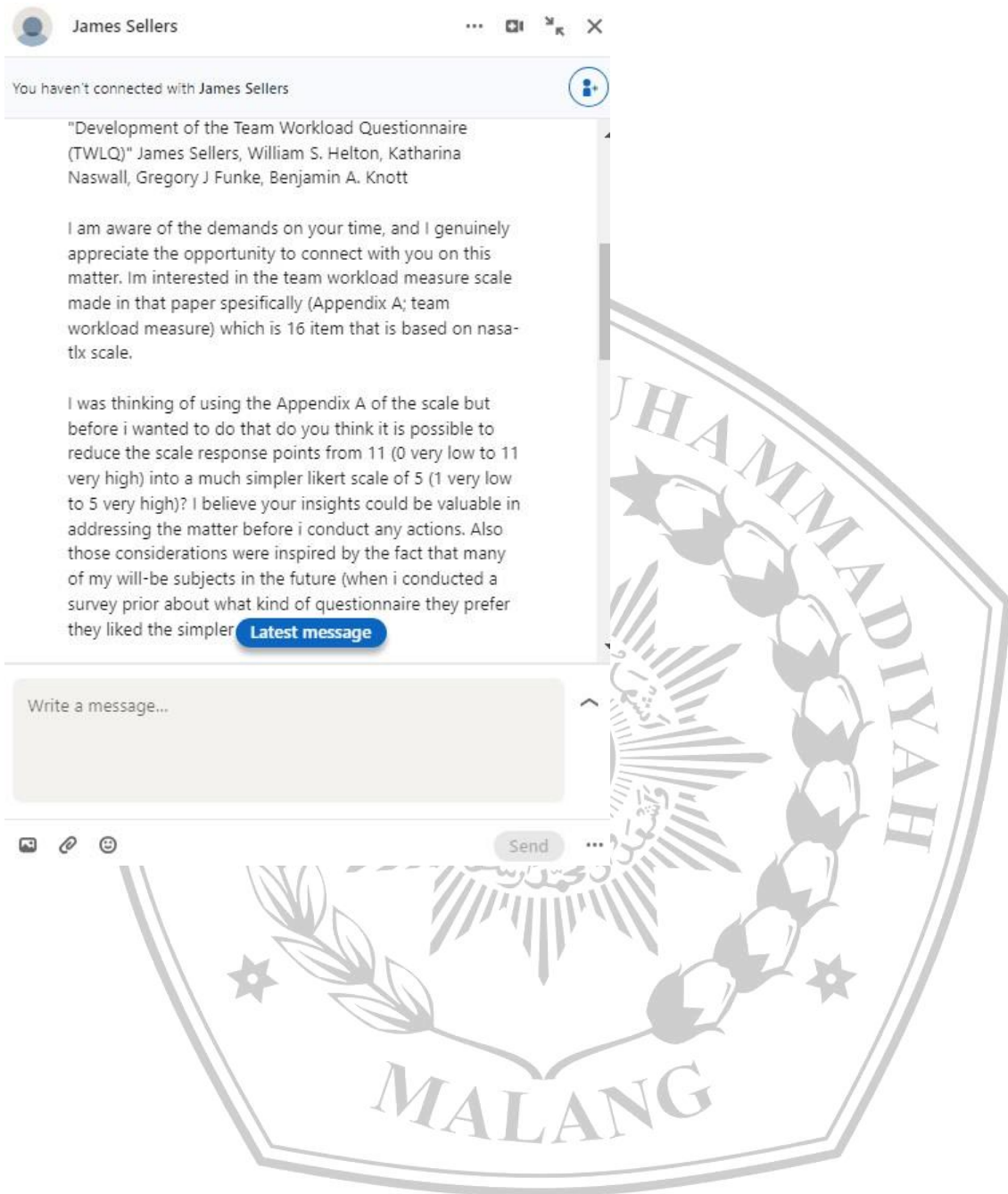
SKALA 2

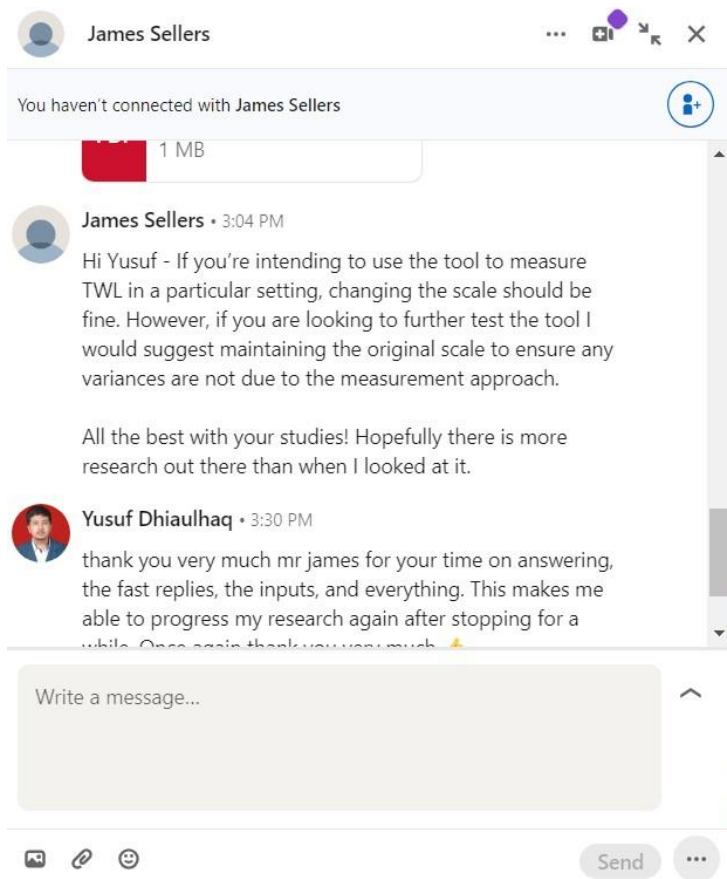
No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Tempat kerja atau organisasi saya berusaha keras untuk mengedukasi karyawannya menjadi tenaga profesional yang lebih baik					
2.	Tempat kerja atau organisasi saya berusaha keras membantu karyawannya menjadi yang terbaik dalam profesi mereka					
3.	Di tempat kerja atau organisasi saya, setiap orang didorong untuk mengekspresikan kreativitasnya					
4.	Budaya organisasi / kerja di tempat saya mendorong karyawan untuk mengekspresikan kreativitas dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan mereka					
5.	Tempat kerja atau organisasi saya membantu karyawannya mewujudkan potensi mereka					
6.	Tempat kerja atau organisasi saya membantu karyawannya mempelajari keterampilan kerja yang dibutuhkan.					
7.	Hampir semua orang di organisasi atau tempat kerja saya adalah pakar (orang ahli) yang diakui di bidangnya					
8.	Saya tidak mendengar banyak keluhan dari rekan kerja saya tentang gaji mereka					
9.	Tempat kerja atau organisasi saya peduli terhadap karyawannya dan keluarganya					
10.	Hampir semua orang di organisasi saya dihargai berdasarkan kinerjanya					
11.	Semua orang di tempat kerja berbicara tentang kebugaran (olahraga), kesehatan, dan pola makan yang baik					
12.	Tempat kerja saya menyenangkan					
13.	Tempat kerja saya aman dan bersih					

SKALA 3

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Lingkungan fisik tempat saya bekerja sudah sesuai					
2.	Saya puas dengan pekerjaan saya dalam hal kondisi kerja					
3.	Pekerjaan saya memuaskan					
4.	Pekerjaan saya bagus					
5.	Saya dengan bangga menyebutkan pekerjaan saya kepada teman-teman saya					
6.	Manajer saya cukup dalam pekerjaannya					
7.	Manajer saya membantu saya dalam kasus-kasus sulit					
8.	Manajer saya mengatur bawahannya dengan baik					
9.	Manajer saya selalu berdiri di belakang para pekerja					
10.	Manajer saya mempertimbangkan keluhan karyawan					
11.	Saya puas dengan kolega saya karena disepakati satu sama lain					
12.	Saya puas dengan orang-orang yang berbicara dan bekerja dengan saya					
13.	Rekan-rekan saya pekerja keras					
14.	Saya puas dengan persahabatan rekan-rekan saya					
15.	Rekan-rekan saya bertanggung jawab atas tugasnya					
16.	Saya puas dengan cara saya terhubung dengan lingkungan eksternal (pemasok, konsultan, penasihat, dll.) di tempat kerja saya					
17.	Pendekatan masyarakat terhadap saya dari lingkungan eksternal sudah baik					
18.	Orang-orang yang saya temui dari lingkungan luar karena pekerjaan saya tidak mengganggu saya					
19.	Hubungan saya dengan orang-orang dari lingkungan eksternal dalam pekerjaan saya baik					
20.	Saya puas dengan orang-orang dari lingkungan eksternal di tempat kerja					
21.	Promosi di tempat kerja saya didasarkan pada keterampilan individu					
22.	Ada praktik promosi rutin di tempat kerja saya					
23.	Seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan baik dapat memperoleh kesempatan untuk dipromosikan					
24.	Saya puas dengan metode pemberitahuan promosi					
25.	Saya puas dengan kesempatan untuk dipromosikan pada pekerjaan ini					
26.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya					
27.	Gaji saya layak jika dibandingkan dengan pekerja lain					
28.	Saya rasa saya mendapat upah yang adil atas pekerjaan yang saya lakukan					
29.	Saya puas dengan kenaikan gaji saya					
30.	Gaji saya cukup baik jika dibandingkan dengan gaji orang lain yang bekerja pada posisi serupa di perusahaan lain					

Lampiran 1.3 Justifikasi Skala Respon *Team Workload Measure*





*) *Chat-Log* dengan Mr. James Sellers, Author dari *Team Workload Measure* (Skala 1) dari sebuah media platform. Untuk melindungi privasi hanya informasi dari *chat-log* saja yang dilampirkan.

Lampiran 1.4 Kategoriasi Responden Lengkap

Variabel	Rendah		Sedang		Tinggi		Interval
Beban Kerja (X)	F	%	F	%	F	%	R: < 53 S: 54-67 T: > 68
	26	11.7	169	76.1	27	12.2	
Kepuasan Kerja	28	12.6	167	75.2	27	12.2	R:< 105 S: 106-131 T: >132
Lingkungan Kerja Suportif	29	13	166	74.4	28	12.6	R: <43 S: 44-58 T: > 59

**LAMPIRAN
II
ANALISA DATA**

Lampiran 2.1 Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	16

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	56.95	44.422	.474	.910
x2	56.82	43.807	.652	.905
x3	57.37	42.279	.650	.904
x4	57.19	42.769	.691	.903
x5	56.77	44.108	.592	.907
x6	56.96	43.424	.657	.905
x7	56.90	43.420	.664	.904
x8	57.40	43.445	.552	.908
x9	56.97	43.397	.702	.904
x10	56.94	42.816	.761	.902
x11	57.32	42.727	.587	.907
x12	57.42	42.724	.553	.908
x13	57.13	42.590	.705	.903
x14	56.89	43.666	.637	.905
x15	57.14	43.047	.631	.905
x16	57.96	44.433	.306	.920

Anti-image Matrices																	
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16
Anti-image Covariance	x1	.616	-.134	-.070	-.009	-.105	-.044	-.002	-.041	.053	-.010	-.048	.039	-.006	.040	.012	.025
	x2	-.134	.361	-.034	.014	-.074	-.056	-.072	.051	-.037	-.036	.003	-.020	-.012	-.024	.033	.022
	x3	-.070	-.034	.508	-.125	-.014	.007	-.062	-.047	-.010	.026	-.064	-.053	.042	-.048	.034	-.100
	x4	-.009	.014	-.125	.448	-.050	-.034	-.037	-.083	-.064	.032	.043	-.026	-.079	-.001	-.081	.025
	x5	-.105	-.074	-.014	-.050	.461	-.021	.017	-.020	-.042	-.058	.105	.044	-.015	-.019	-.038	-.103
	x6	-.044	-.056	.007	-.034	-.021	.402	-.125	1.212E-5	.003	.016	.007	-.043	.018	-.121	-.049	.035
	x7	-.002	-.072	-.062	-.037	.017	-.125	.341	-.035	.027	-.095	.005	.054	-.051	.021	.033	.030
	x8	-.041	.051	-.047	-.083	-.020	1.212E-5	-.035	.574	-.016	.034	-.133	-.026	.039	-.067	-.043	-.083
	x9	.053	-.037	-.010	-.064	-.042	.003	.027	-.016	.319	-.130	.002	-.003	-.066	-.026	.012	.031
	x10	-.010	-.036	.026	.032	-.058	.016	-.095	.034	-.130	.237	-.048	-.022	-.004	-.059	-.036	-.018
	x11	-.048	.003	-.064	.043	.105	.007	.005	-.133	.002	-.048	.422	-.143	-.043	.007	-.138	.048
	x12	.039	-.020	-.053	-.026	.044	-.043	.054	-.026	-.003	-.022	-.143	.441	-.071	.024	.006	-.215
	x13	-.006	-.012	.042	-.079	-.015	.018	-.051	.039	-.066	-.004	-.043	-.071	.430	-.063	-.080	-.014
	x14	.040	-.024	-.048	-.001	-.019	-.121	.021	-.067	-.026	-.059	.007	.024	-.063	.444	-.022	.077
	x15	.012	.033	.034	-.081	-.038	-.049	.033	-.043	.012	-.036	-.138	.006	-.080	-.022	.499	-.054
	x16	.025	.022	-.100	.025	-.103	.035	.030	-.083	.031	-.018	.048	-.215	-.014	.077	-.054	.604
Anti-image Correlation	x1	.910 ^a	-.283	-.126	-.017	-.197	-.088	-.004	-.069	.119	-.027	-.093	.075	-.012	.077	.022	.041
	x2	-.283	.937 ^a	-.080	.035	-.181	-.147	-.204	.112	-.109	-.124	.009	-.050	-.031	-.060	.077	.046
	x3	-.126	-.080	.930 ^a	-.261	-.029	.016	-.148	-.087	-.026	.076	-.138	-.113	.089	-.101	.067	-.180
	x4	-.017	.035	-.261	.934 ^a	-.110	-.081	-.094	-.164	-.168	.097	.098	-.057	-.181	-.003	-.170	.049
	x5	-.197	-.181	-.029	-.110	.920 ^a	-.049	.043	-.039	-.110	-.176	.239	.098	-.033	-.042	-.079	-.195
	x6	-.088	-.147	.016	-.081	-.049	.929 ^a	-.337	2.520E-5	.008	.052	.017	-.101	.043	-.287	-.108	.070
	x7	-.004	-.204	-.148	-.094	.043	-.337	.910 ^a	-.080	.082	-.334	.012	.139	-.133	.054	.079	.066

x8	-.069	.112	-.087	-.164	-.039	2.520E-5	-.080	.914*	-.038	.092	-.270	-.051	.078	-.133	-.080	-.141
x9	.119	-.109	-.026	-.168	-.110	.008	.082	-.038	.918*	-.475	.006	-.007	-.179	-.070	.030	.071
x10	-.027	-.124	.076	.097	-.176	.052	-.334	.092	-.475	.901*	-.152	-.068	-.013	-.183	-.105	-.048
x11	-.093	.009	-.138	.098	.239	.017	.012	-.270	.006	-.152	.857*	-.332	-.102	.017	-.300	.095
x12	.075	-.050	-.113	-.057	.098	-.101	.139	-.051	-.007	-.068	-.332	.849*	-.164	.054	.013	-.416
x13	-.012	-.031	.089	-.181	-.033	.043	-.133	.078	-.179	-.013	-.102	-.164	.949*	-.145	-.174	-.027
x14	.077	-.060	-.101	-.003	-.042	-.287	.054	-.133	-.070	-.183	.017	.054	-.145	.940*	-.047	.149
x15	.022	.077	.067	-.170	-.079	-.108	.079	-.080	.030	-.105	-.300	.013	-.174	-.047	.928*	-.098
x16	.041	.046	-.180	.049	-.195	.070	.066	-.141	.071	-.048	.095	-.416	-.027	.149	-.098	.728*

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)



Lampiran 2.2 Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Suportif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	13

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	46.97	39.108	.723	.926
m2	46.95	38.993	.728	.925
m3	47.01	38.679	.749	.925
m4	47.18	38.423	.735	.925
m5	47.10	38.283	.789	.923
m6	47.03	38.696	.762	.924
m7	47.45	38.619	.600	.930
m8	47.70	38.492	.539	.934
m9	47.07	39.167	.682	.927
m10	47.23	38.383	.728	.925
m11	47.37	37.665	.718	.926
m12	46.94	39.349	.717	.926
m13	47.14	39.149	.622	.929

Anti-image Matrices														
		m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9	m10	m11	m12	m13
Anti-image Covariance	m1	.221	-.142	-.038	-.013	.016	-.025	.007	-.025	.000	.006	-.014	-.027	.008
	m2	-.142	.205	-.056	-.010	-.029	.012	.005	.018	-.025	.009	-.012	-.003	-.005

	m3	-.038	-.056	.283	-.076	-.044	-.055	.061	-.002	.022	-.037	.024	-.036	-.014
	m4	-.013	-.010	-.076	.419	-.042	-.006	-.069	-.068	-.008	.005	-.077	-.032	.034
	m5	.016	-.029	-.044	-.042	.265	-.125	-.039	.058	-.004	-.064	-.026	-.052	.017
	m6	-.025	.012	-.055	-.006	-.125	.313	-.033	.014	-.077	.011	-.031	.012	-.019
	m7	.007	.005	.061	-.069	-.039	-.033	.534	-.155	.010	-.028	-.059	-.043	-.085
	m8	-.025	.018	-.002	-.068	.058	.014	-.155	.581	-.055	-.088	-.072	.002	-.045
	m9	.000	-.025	.022	-.008	-.004	-.077	.010	-.055	.505	-.080	-.045	-.074	-.022
	m10	.006	.009	-.037	.005	-.064	.011	-.028	-.088	-.080	.415	-.074	.009	-.128
	m11	-.014	-.012	.024	-.077	-.026	-.031	-.059	-.072	-.045	-.074	.460	-.007	-.012
	m12	-.027	-.003	-.036	-.032	-.052	.012	-.043	.002	-.074	.009	-.007	.449	-.129
	m13	.008	-.005	-.014	.034	.017	-.019	-.085	-.045	-.022	-.128	-.012	-.129	.527
Anti-image Correlation	m1	.887 ^a	-.666	-.151	-.041	.064	-.097	.019	-.071	.001	.019	-.045	-.086	.023
	m2	-.666	.884 ^a	-.231	-.033	-.124	.048	.014	.051	-.079	.030	-.041	-.009	-.016
	m3	-.151	-.231	.945 ^a	-.221	-.162	-.186	.156	-.004	.057	-.108	.066	-.102	-.036
	m4	-.041	-.033	-.221	.961 ^a	-.127	-.015	-.145	-.139	-.017	.013	-.176	-.074	.073
	m5	.064	-.124	-.162	-.127	.926 ^a	-.434	-.104	.148	-.010	-.193	-.076	-.152	.046
	m6	-.097	.048	-.186	-.015	-.434	.934 ^a	-.081	.034	-.194	.031	-.081	.032	-.047
	m7	.019	.014	.156	-.145	-.104	-.081	.928 ^a	-.278	.020	-.059	-.119	-.088	-.159
	m8	-.071	.051	-.004	-.139	.148	.034	-.278	.913 ^a	-.102	-.180	-.140	.005	-.081
	m9	.001	-.079	.057	-.017	-.010	-.194	.020	-.102	.963 ^a	-.175	-.094	-.156	-.043
	m10	.019	.030	-.108	.013	-.193	.031	-.059	-.180	-.175	.942 ^a	-.170	.022	-.273
	m11	-.045	-.041	.066	-.176	-.076	-.081	-.119	-.140	-.094	-.170	.966 ^a	-.015	-.025
	m12	-.086	-.009	-.102	-.074	-.152	.032	-.088	.005	-.156	.022	-.015	.959 ^a	-.265
	m13	.023	-.016	-.036	.073	.046	-.047	-.159	-.081	-.043	-.273	-.025	-.265	.933 ^a
a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)														

Lampiran 2.3 Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	114.52	153.527	.521	.947
y2	114.50	152.459	.616	.947
y3	114.64	152.151	.590	.947
y4	114.56	152.085	.562	.947
y5	114.91	152.037	.391	.950
y6	114.63	151.801	.675	.946
y7	114.60	150.820	.648	.946
y8	114.64	150.746	.659	.946
y9	115.08	152.225	.490	.948
y10	114.79	151.833	.636	.947
y11	114.60	152.928	.584	.947
y12	114.66	153.229	.503	.948
y13	114.66	151.103	.641	.946
y14	114.52	152.223	.670	.946
y15	114.64	151.934	.637	.947
y16	114.74	151.884	.604	.947
y17	114.69	151.861	.689	.946
y18	114.63	151.573	.677	.946

y19	114.60	152.738	.590	.947
y20	114.73	151.508	.722	.946
y21	114.79	150.032	.656	.946
y22	114.86	150.510	.619	.947
y23	114.44	152.610	.538	.947
y24	114.84	151.011	.617	.947
y25	114.79	149.570	.670	.946
y26	115.13	149.061	.593	.947
y27	115.14	149.107	.649	.946
y28	114.99	149.579	.638	.946
y29	114.97	149.728	.564	.947
y30	115.22	148.188	.654	.946

Anti-image Matrices																																	
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y1	y1	y1	y1	y1	y1	y1	y1	y1	y1	y2	y2	y2	y2	y2	y2	y2	y2	y3				
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	
Anti-image Covariance	y1	.5	-.1	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0	.0	-.0	.0	.0	-.1	-.0	.0	.0	-.0	.0	.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0		
	y2	00	70	31	58	48	75	13	67	23	50	15	05	10	01	10	03	11	17	36	01	06	63	03	39	15	26	06	38	26	22		
	y3	-.1	.4	-.1	.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0		
	y4	00	70	00	24	04	17	29	20	70	33	02	23	29	24	09	35	08	14	34	13	03	06	10	36	03	39	15	26	06	38	26	22
	y5	.0	-.1	.3	-.1	-.0	-.0	.0	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	.0	.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	
	y6	31	24	25	60	67	10	21	25	39	18	26	72	51	45	51	43	08	44	46	27	05	19	37	35	05	09	33	11	06	23		
	y7	-.0	.0	-.1	.4	-.1	-.0	-.0	.0	.0	.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0	.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	
y8	58	04	60	08	01	11	24	29	20	11	35	69	82	24	32	47	13	25	52	28	20	10	11	27	42	03	31	09	40	13			
y9	-.0	-.0	-.0	-.1	.5	.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0		
y10	48	17	67	01	96	80	15	60	06	38	47	44	37	38	74	19	39	26	84	23	42	32	38	10	14	45	18	17	55	24			
y11	-.0	.0	-.0	-.0	.0	.2	-.0	-.1	.0	-.1	.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0		
y12	75	29	10	11	80	69	57	10	37	01	21	56	09	34	36	58	22	42	54	33	45	64	14	03	41	08	18	00	13	29			
y13	-.0	.0	.0	-.0	.0	-.0	.3	-.1	-.0	-.0	.0	.0	.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0		
y14	13	20	21	24	15	57	33	09	59	44	00	01	27	36	57	15	11	33	37	32	58	45	51	36	21	19	18	29	67	34			

y	.0	-.0	.0	.0	-.0	-.1	-.1	.2	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	-.0	-.0	
8	67	70	25	29	60	10	09	88	44	02	42	16	44	25	50	20	04	12	15	08	51	45	23	30	19	04	23	08	21	19
y	-.0	.0	-.0	.0	.0	.0	-.0	-.0	.5	-.1	.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	.0	.0	.0	-.0	-.0	.0	.0	.0	.0	-.0	.0	-.0	-.0
9	23	33	39	20	06	37	59	44	50	17	39	36	38	05	29	42	27	46	02	13	98	25	76	23	06	02	10	41	75	26
y	.0	.0	-.0	.0	-.0	-.1	-.0	-.0	-.1	.3	-.0	.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0	.0
1	50	02	18	11	38	01	44	02	17	88	05	75	28	16	64	09	09	10	57	11	61	66	07	19	08	56	37	19	10	20
y	.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	.4	-.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	-.0
1	15	23	26	35	47	21	00	42	39	05	51	97	53	70	42	34	05	42	11	15	13	15	65	00	41	98	63	08	16	27
y	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	.0	-.0	.4	-.0	-.0	-.0	.0	.0	.0	-.1	-.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0
1	05	29	72	69	44	56	01	16	36	75	97	60	69	05	03	02	35	75	64	50	54	21	17	20	11	13	03	12	69	28
y	.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.3	-.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	.0
1	10	24	51	82	37	09	27	44	38	28	53	69	72	58	51	08	07	09	07	22	07	01	32	15	15	80	48	30	46	15
y	.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	.0	.0	-.0	-.0	-.0	.3	-.1	-.0	.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0
1	01	09	45	24	38	34	36	25	05	16	70	05	58	15	29	68	16	05	09	11	42	28	64	15	47	02	17	30	22	10
y	-.1	.0	.0	.0	-.0	.0	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	-.0	-.0	-.1	.2	.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	.0	.0	.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	.0
1	10	35	51	32	74	36	57	50	29	64	42	03	51	29	88	30	41	51	14	05	95	63	15	03	30	25	17	07	16	10
y	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	.0	.3	-.1	-.0	-.0	-.0	.0	.0	.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	.0
1	03	08	43	47	19	58	15	20	42	09	34	02	08	68	30	82	28	30	14	48	08	04	68	17	47	23	08	04	14	09
y	.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	-.1	.3	-.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0
1	11	14	08	13	39	22	11	04	27	09	05	35	07	16	41	28	01	06	44	94	29	36	11	04	03	36	21	17	16	11
y	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	.0	.0	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.3	-.1	-.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	.0
1	17	34	44	25	26	42	33	12	46	10	42	75	09	05	51	30	06	44	07	50	22	01	46	71	33	09	28	20	09	22
y	-.0	.0	.0	-.0	.0	.0	-.0	.0	.0	-.0	.0	-.1	.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.1	.3	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	-.0
1	36	13	46	52	84	54	37	15	02	57	11	64	07	09	14	14	44	07	55	63	03	14	22	34	16	25	02	27	67	03

Correlati on	y	-3	.9	-.3	.0	-.0	.0	-.2	.0	.0	-.0	-.0	-.0	.1	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.1	.1	-.0						
	2	79	22	43	11	36	88	54	07	71	04	53	69	62	26	02	19	42	91	34	08	15	28	92	07	61	38	34	13	08	89		
				a																													
	y	.0	-.3	.8	-.4	-.1	-.0	.0	.0	-.0	-.0	-.0	-.1	.1	-.1	.1	-.1	-.0	-.1	.1	-.0	.0	.0	.1	-.1	-.0	.0	-.1	.0	.0	.0		
	3	77	43	85	40	52	35	65	81	93	51	67	85	46	39	67	22	24	32	35	88	13	59	05	01	20	29	37	38	19	76		
				a																													
	y	-.1	.0	-.4	.8	-.2	-.0	-.0	.0	.0	.0	-.0	.1	-.2	-.0	.0	.1	-.0	-.0	-.1	.0	-.0	.0	.0	-.1	-.0	.1	.0	-.1	-.0			
	4	29	11	40	99	05	33	64	86	41	27	81	59	09	66	94	19	38	66	37	81	49	29	27	70	44	08	15	29	06	39		
					a																												
	y	-.0	-.0	-.1	-.2	.8	.1	.0	-.1	.0	-.0	.0	-.0	.0	.0	-.1	-.0	.0	-.0	.1	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	-.1	.0	.0	-.1	-.0		
	5	89	36	52	05	67	99	33	46	10	79	90	83	79	88	78	39	91	58	83	55	86	74	79	22	40	10	57	43	21	60		
						a																											
	y	-.2	.0	-.0	-.0	.1	.8	-.1	-.3	.0	-.3	.0	-.1	-.0	-.1	.1	.1	-.0	-.1	.1	-.1	-.1	-.1	-.1	.2	.0	.0	-.1	-.0	-.0	-.0	.1	
6	03	88	35	33	99	99	92	96	96	13	61	58	29	16	30	82	78	39	75	16	35	22	42	11	71	28	81	02	41	06			
						a																											
y	-.0	.0	.0	-.0	.0	-.1	.9	-.3	-.1	-.1	.0	.0	.0	-.1	.1	-.0	-.0	-.0	-.1	.1	-.1	.1	-.1	-.1	.0	.0	-.0	-.1	.1	-.1			
7	32	54	65	64	33	92	24	54	39	23	00	03	76	12	83	43	34	97	08	02	57	39	42	03	78	61	73	00	96	12			
							a																										
y	.1	-.2	.0	.0	-.1	-.3	-.3	.9	-.1	-.0	-.1	.0	-.1	.0	-.1	-.0	-.0	.0	.0	-.0	.1	-.1	.0	-.0	.0	.0	.1	.0	-.0	-.0			
8	77	07	81	86	46	96	54	09	11	07	17	44	33	83	73	60	15	38	45	26	50	52	68	93	76	13	02	28	67	67			
								a																									
y	-.0	.0	-.0	.0	.0	.0	-.1	-.1	.9	-.2	.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	.1	.0	.0	-.2	-.0	.1	.0	.0	.0	-.0	.1	-.1	-.0			
9	45	71	93	41	10	96	39	11	13	53	78	72	85	12	73	91	66	06	04	31	08	61	63	51	18	06	32	11	70	66			
									a																								
y	.1	.0	-.0	.0	-.0	-.3	-.1	-.0	-.2	.9	-.0	.1	-.0	.0	-.1	-.0	.0	.0	-.1	-.0	.1	-.1	-.0	-.0	-.0	-.1	.1	-.0	.0	.0			
10	14	04	51	27	79	13	23	07	53	25	13	78	73	45	90	23	25	27	54	32	54	91	17	52	27	69	42	62	26	62			
										a																							
y	.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	.0	-.1	.0	-.0	.9	-.2	-.1	-.1	-.1	-.0	-.0	.1	.0	.0	-.0	-.0	-.1	-.0	.1	-.2	.2	-.0	-.0	-.0			
11	32	53	67	81	90	61	00	17	78	13	26	14	28	85	16	81	13	07	28	41	30	41	55	01	32	73	21	25	41	76			
											a																						
y	-.0	-.0	-.1	.1	-.0	-.1	.0	.0	-.0	.1	-.2	.8	-.1	-.0	-.0	.0	.0	.1	-.4	-.1	.1	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	.1	-.0		
12	10	69	85	59	83	58	03	44	72	78	14	76	66	13	08	06	93	88	05	37	25	56	41	49	36	37	11	37	72	79			
												a																					
y	.0	-.0	.1	-.2	.0	-.0	.0	-.1	-.0	-.0	-.1	-.1	.9	-.1	-.1	.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	.2	-.1	-.0	.1	.0			
13	23	62	46	09	79	29	76	33	85	73	28	66	40	69	57	21	21	24	19	65	18	02	84	41	54	45	85	97	29	46			
													a																				

y	.0	.0	-.1	-.0	.0	-.1	-.1	.0	.0	.0	-.1	-.0	-.1	.9	-.4	-.1	.0	-.0	-.0	.0	.1	-.0	-.1	-.0	.1	-.0	.0	-.1	.0	-.1	.0	-.0
1	03	26	39	66	88	16	12	83	12	45	85	13	69	26	28	95	53	14	27	36	18	89	82	45	83	08	70	05	67	35		
4														a																		
y	-.2	.1	.1	.0	-.1	.1	.1	-.1	-.0	-.1	-.1	-.0	-.1	-.4	.8	.0	-.1	-.1	.0	.0	-.2	.2	.0	.0	-.1	.0	-.0	-.0	.0	.0	.0	
1	91	02	67	94	78	30	83	73	73	90	16	08	57	28	81	91	39	63	44	17	77	10	46	09	21	87	75	26	51	35		
5															a																	
y	-.0	-.0	-.1	.1	-.0	.1	-.0	-.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	-.1	.0	.9	-.3	-.0	-.0	-.1	.0	.0	.1	.0	-.1	.0	-.0	.0	-.0	.0	.0	
1	06	19	22	19	39	82	43	60	91	23	81	06	21	95	91	29	79	83	38	43	19	11	77	45	64	70	31	14	38	29		
6																a																
y	.0	-.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	.0	-.0	.0	-.1	-.3	.9	-.0	-.1	-.3	-.0	-.1	.0	-.0	.0	-.1	.0	.0	-.0	.0	.0	
1	28	42	24	38	91	78	34	15	66	25	13	93	21	53	39	79	44	18	34	13	82	19	32	13	11	23	89	63	48	38		
7																	a															
y	.0	-.0	-.1	-.0	-.0	-.1	-.0	.0	.1	.0	.1	.1	-.0	-.0	-.1	-.0	-.0	.9	-.3	-.1	.0	-.0	-.1	.2	-.1	-.0	-.1	.0	-.0	.0	.0	
1	40	91	32	66	58	39	97	38	06	27	07	88	24	14	63	83	18	40	05	56	60	02	26	02	24	29	13	69	26	71		
8																		a														
y	-.0	.0	.1	-.1	.1	.1	-.1	.0	.0	-.1	.0	-.4	.0	-.0	.0	-.0	-.1	-.3	.8	-.1	-.0	.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	.0	-.1	.0	.0	
1	84	34	35	37	83	75	08	45	04	54	28	05	19	27	44	38	34	05	99	94	09	42	60	96	57	79	10	90	91	10		
9																				a												
y	.0	.0	-.0	.0	-.0	-.1	.1	-.0	.0	-.0	.0	-.1	-.0	.0	.0	-.1	-.3	-.1	-.1	.9	-.0	.0	.0	-.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.0	-.0	-.1	
2	03	08	88	81	55	16	02	26	31	32	41	37	65	36	17	43	13	56	94	60	05	44	47	43	20	58	07	49	59	05		
0																					a											
y	.0	-.0	.0	-.0	-.0	-.1	-.1	.1	-.2	.1	-.0	.1	-.0	.1	-.2	.0	-.0	.0	-.0	-.0	.9	-.1	-.1	-.1	-.0	-.0	-.0	-.1	.0	.0	-.0	
2	14	15	13	49	86	35	57	50	08	54	30	25	18	18	77	19	82	60	09	05	38	40	58	14	24	65	01	43	84	43		
1																						a										
y	-.1	.0	.0	.0	.0	.2	.1	-.1	-.0	-.1	-.0	-.0	-.0	-.0	.2	.0	-.1	-.0	.0	.0	-.1	.9	-.1	-.1	-.4	.0	-.1	.0	-.0	.0		
2	60	28	59	29	74	22	39	52	61	91	41	56	02	89	10	11	19	02	42	44	40	07	01	47	36	63	28	20	60	07		
2																							a									
y	-.0	-.0	.1	.0	-.0	.0	-.1	.0	.1	-.0	-.1	-.0	.0	-.1	.0	.1	.0	-.1	-.0	.0	-.1	-.1	.8	-.0	-.3	.0	-.1	.0	-.1	.0	-.2	
2	07	92	05	27	79	42	42	68	63	17	55	41	84	82	46	77	32	26	60	47	58	01	98	40	57	85	20	07	04	16		
3																								a								
y	.0	-.0	-.1	.0	-.0	.0	-.1	-.0	.0	.0	-.0	.0	-.0	-.0	.0	.0	-.0	.2	-.0	-.0	-.1	-.1	-.0	.9	-.3	-.0	.0	.1	-.1	-.0		
2	92	07	01	70	22	11	03	93	51	52	01	49	41	45	09	45	13	02	96	43	14	47	40	31	67	80	41	76	88	82		
4																								a								
y	.0	.0	-.0	-.1	.0	-.1	.0	.0	.0	-.0	.1	-.0	-.0	.1	-.1	-.1	.0	-.1	.0	-.0	-.0	-.0	-.4	-.3	-.3	.8	-.0	.1	-.1	.1	-.1	
2	46	61	20	44	40	71	78	76	18	27	32	36	54	83	21	64	11	24	57	20	24	36	57	67	87	02	73	80	70	46		
5																									a							

y	-0	-0	.0	-0	-1	-0	.0	.0	.0	-1	-2	-0	.2	-0	.0	.0	-1	-0	.0	.0	-0	.0	-0	.0	-0	.0	.0	-0	.9	-4	-0	-0	-0
2	69	38	29	08	10	28	61	13	06	69	73	37	45	08	87	70	23	29	79	58	65	63	85	80	02	00	87	95	73	14			
6																											a						
y	-0	.0	-1	.1	.0	-0	-0	.1	-0	.1	.2	-0	-1	.0	-0	-0	.0	-1	-0	-0	-1	-1	-1	.0	.1	-4	.8	-3	.0	-3			
2	20	34	37	15	57	81	73	02	32	42	21	11	85	70	75	31	89	13	10	07	01	28	20	41	73	87	72	46	40	95			
7																											a						
y	.1	-1	.0	.0	.0	-0	-1	.0	.1	-0	-0	.0	-0	-1	-0	.0	.0	.0	.0	-0	.0	.0	.0	.1	-1	-0	-3	.9	-4	-1			
2	07	13	38	29	43	02	00	28	11	62	25	37	97	05	26	14	63	69	90	49	43	20	07	76	80	95	46	15	23	00			
8																												a					
y	-0	.1	.0	-1	-1	-0	.1	-0	-1	.0	-0	.1	.1	.0	.0	-0	-0	-0	-1	-0	.0	-0	-1	-1	.1	-0	.0	-4	.8	-1			
2	63	08	19	06	21	41	96	67	70	26	41	72	29	67	51	38	48	26	91	59	84	60	04	88	70	73	40	23	85	99			
9																													a				
y	.0	-0	.0	-0	-0	.1	-1	-0	-0	.0	-0	-0	.0	-0	.0	.0	.0	.0	-1	-0	.0	.2	-0	-1	-0	-3	-1	-1	.9				
3	59	89	76	39	60	06	12	67	66	62	76	79	46	35	35	29	38	71	10	05	43	07	16	82	46	14	95	00	99	34			
0																														a			

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)



Lampiran 2.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		222
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20683211
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.044
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran 2.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.799	.126		6.320	.000		
	X	.282	.044	.291	6.411	.000	.527	1.897
	M	.530	.037	.647	14.236	.000	.527	1.897
a. Dependent Variable: Y								

Lampiran 2.6 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	3.956906906906 906	.4238251941732 94	222
Beban Kerja	3.808840	.4374846	222
Lingkungan Kerja Suportif	3.930353430353 428	.5168973625756 56	222
Moderator	15.1249	3.50351	222

Lampiran 2.7 Hubungan Antar Variabel

Variabel	Mean	SD	Kepuasan Kerja	Beban Kerja	Lingkungan Kerja Suportif
Kepuasan Kerja	3.95	.42	1	.736**	.847**
Beban Kerja	3.80	.43		1	.688**
Lingkungan Kerja Suportif	3.93	.51			1
Keterangan: **$p < .01$					

Lampiran 2.8 Moderated Regression Analysis (MRA)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.873 ^a	.762	.760	.2077743981 81598	.762	350.282	2	219	.000
2	.873 ^b	.763	.760	.2078156250 85853	.001	.913	1	218	.340
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Suportif, Beban Kerja									
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Suportif, Beban Kerja, Moderator									

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.243	2	15.122	350.282	.000 ^b
	Residual	9.454	219	.043		
	Total	39.698	221			
2	Regression	30.283	3	10.094	233.733	.000 ^c
	Residual	9.415	218	.043		
	Total	39.698	221			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Suportif, Beban Kerja						
c. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Suportif, Beban Kerja, Moderator						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.799	.126		6.320	.000
	X	.282	.044	.291	6.411	.000
	M	.530	.037	.647	14.236	.000
2	(Constant)	.110	.732		.150	.881
	X	.465	.196	.480	2.371	.019
	M	.697	.178	.850	3.912	.000
	Interaksi	-.044	.046	-.361	-.956	.340

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 2.9 Analisis Hayes

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.13 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 1
 Y = Y
 X = X
 M = M

Sample size
 222

Outcome: Y

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,873	,763	,043	233,733	3,000	218,000	,000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,964	,016	253,468	,000	3,933	3,994
M	,530	,037	14,236	,000	,457	,604
X	,293	,045	6,444	,000	,203	,383
int_1	-,044	,046	-,956	,340	-,134	,046

Interactions:

int_1 X X M

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,001	,913	1,000	218,000	,340

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

M	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,517	,316	,056	5,611	,000	,205	,426
,000	,293	,045	6,444	,000	,203	,383
,517	,270	,046	5,921	,000	,180	,360

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** JOHNSON-NEYMAN TECHNIQUE *****

There are no statistical significance transition points within the observed range of the moderator

Data for visualizing conditional effect of X on Y

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/X M Y.
BEGIN DATA.

-,437	-,517	3,552
,000	-,517	3,690
,437	-,517	3,828
-,437	,000	3,835
,000	,000	3,964
,437	,000	4,092
-,437	,517	4,119
,000	,517	4,238
,437	,517	4,356

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=X WITH Y BY M.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:

X M

----- END MATRIX -----

Tesis (Yusuf Dhiaulhaq) 1

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes Off

Exclude bibliography On

