

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. QOMARI PRIMA
PUBLISHER SOLO, JAWA TENGAH**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjan Strata I**

Oleh :

**Dedi Andrianto
NIM 12240036**

Pembimbing :

**Dra. Hj. Mikhriani, M.M
NIP. 19640512 200003 2 001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-1572/Un.02/DD/PP.01.3/08/2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT QOMARI PRIMA PUBLISHER SOLO, JAWA
TENGAH**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dedi Andrianto
NIM/Jurusan : 12240036/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 11 Agustus 2016
Nilai Munaqasyah : 90 (A -)

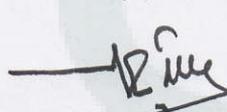
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

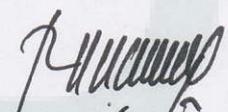
Ketua Sidang/Penguji I,

Dra. Hj. Mikhriani, M.M.
NIP 19640512 200003 2 001

Penguji II,


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Penguji III,


Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.
NIP 19820804 201101 1 007

Yogyakarta, 23 Agustus 2016

Dekan,


Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001





SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

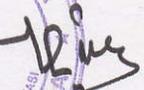
Nama : Dedi Andrianto
NIM : 12240036
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Proposal : Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Qomari Prima Publisher Solo, Jawa Tengah

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

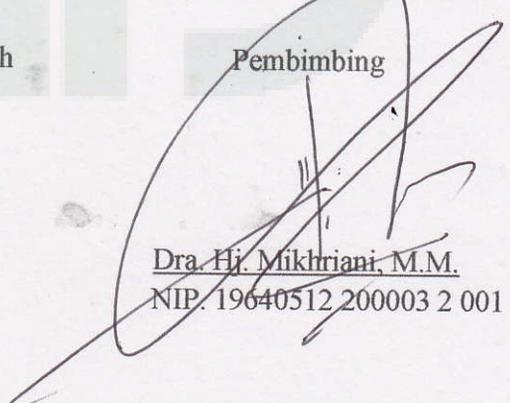
Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 04 Agustus 2016

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing


Dra. Hj. Mikhriani, M.M.
NIP. 19640512 200003 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

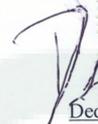
Nama : Dedi Andrianto
NIM : 12240036
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Qomari Prima Publisher Solo, Jawa Tengah dalah hasil karya pribadi saya yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 04 Agustus 2016

Yang menyatakan,



Dedi Andrianto
NIM. 12240036

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk

Almamater tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

إِن أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِنَفْسِكُمْ وَإِن أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ

لِيَسْتَعُوا وُجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ

وَلِيَتَّبِعُوا مَا عَلَّمْتُمْ تَتَّبِعُوا

Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu sendiri. Apabila datang saat hukuman (kejahatan) yang kedua, (kami bangkitkan musuhmu) untuk menyuramkan wajahmu lalu mereka masuk ke dalam masjid (Masjidil Aqsa), sebagaimana ketika mereka memasukinya pertama kali dan mereka membinasakan apa saja yang mereka kuasai.¹

قُلْ يَتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَعَلَّمْتُمْ فَلْيَتَّبِعُوا مَا عَلَّمْتُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ

تَكُونُ لَهُمْ عَاقِبَةُ الدَّارِ إِنَّهُمْ لَا يُفْلِحُونَ

Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.”²

¹ Al-Qur'an, Surat Al-Isra' ayat 7, Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya 30 Juz Revisi Depag Terbaru*, (Solo: PT Qomari Prima Publisher, 2007), hlm. 385.

² Al-Qur'an, Surat Al-An'am ayat 135, Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, hlm. 195.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan kemudahan, Shalawat dan Salam semoga dilimpahkan kepada nabi besar Muhammad SAW, keluarganya dan sahabatnya serta kepada pengikutnya yang setia. Atas berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu di bidang Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat dan kalangan akademisi manajemen pada khususnya. Adapun judul skripsi ini adalah” Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah”.

Penulis sangat menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan, rintangan maupun kealpaan yang tidak bisa dihindari. Namun berkat bantuan dan bimbingan serta dorongan dari semua pihak, Alhamdulillah skripsi ini dapat penulis selesaikan, walaupun dirasakan masih jauh dari kata kesempurnaan.

Penyusunan skripsi ini tak lepas dari berbagai pihak yang telah mendoakan dan membantu menyelesaikannya. Dengan tulus, penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, MA, Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dra. Hj. Mikhriani, M.M, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, membimbing dan memberikan masukan dari awal pengerjaan hingga skripsi ini selesai. Serta selaku pembimbing akademik yang telah bersedia membantu dan membimbing selama perkuliahan atau kegiatan akademik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu serta membimbing saya dalam perkuliahan.
6. Seluruh Staff TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya TU Jurusan Manajemen Dakwah.
7. Bapak Eko Agus Setyawan, S.H selaku HRD PT. Qomari Prima *Publisher* dan segenap karyawan yang telah bekerja sama dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ayahanda ku tercinta, Bapak Dardiyo (Alm), mudah-mudahan diterima segala amal ibadahnya disisi-Nya.

9. Ibunda ku tercinta, Ibu Shotinem yang telah mengantarkan, memotivasi, mendoakan dan segala upaya dalam mempermudah saya diberbagai kegiatan, terutama pengerjaan skripsi ini.
10. Saudara saya, baik kakak maupun keponakan yang selalu memberi semangat kepada saya untuk menyelesaikan segala tanggung jawab saya.
11. Seluruh pihak yang telah mendorong dan memotivasi saya, sahabat saya Toni, Ananto, Syafar, Udin, Haqi, Aziz, Pikri, Helmi, Alfa dan semua teman-teman saya yang selalu siap untuk membantu saya.
12. Seluruh teman-teman Manajemen Dakwah angkatan 2012, khususnya Waridi (Alm) terimakasih atas pertemanan dan kebersamaanya semasa kuliah.
13. Seluruh teman-teman Remaja Islam Masjid Al-Ikhlas Dukuhrejo, Donohudan, Ngemplak, Boyolali terimakasih atas doa, dorongan, semangat, serta perhatian yang begitu besar yang diberikan kepada penulis.
14. Seluruh teman-teman KKN kelompok 115 angkatan 86 tahun 2015 Jalan (Pdk IX), Banaran, Galur, Kulon Progo dan ibu Noorkarmila, M.Si selaku dosen pembimbing lapangan terimakasih atas doa, dorongan, semangat, serta perhatian yang begitu besar yang diberikan kepada penulis.
15. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga sebuah karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, bagi peneliti, maupun bagi pembaca. Sesuatu yang sulit belum tentu mustahil diselesaikan. penyusun mengharapkan segala kritik dan saran dari berbagai pihak untuk penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan bagi kita semua. *Amin ya Robbal'alamiin.*

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 04 Agustus 2016

Penyusun

Dedi Andrianto

NIM. 12240036

ABSTRAK

Dedi Andrianto, 12240036. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah. Skripsi Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sunan Kalijaga, 2016.

Skripsi ini membahas Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah. Beban kerja adalah tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Kepuasan kerja adalah sikap umum atau emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dalam memandang pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah. (2) Untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, dokumentasi, observasi dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan penyusun adalah analisis deskriptif kuantitatif, uji asumsi, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 19 *for windows*. Pada variabel beban kerja diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,463 dengan signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai $t_{hitung} 5.536 > t_{tabel} 1,687$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,020 dengan signifikansi sebesar 0,763 dengan nilai $t_{hitung} 0,304 < t_{tabel} 1,687$ yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $15.326 > F_{tabel} 3,25$ dengan signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa beban kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai *Adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,424, menunjukkan bahwa tingkat kinerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan kepuasan kerja sebesar 42,4%, sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Variabel beban kerja yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja dibandingkan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar 46,3%, sedangkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 02,0%.

Keyword : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii

BAB I: PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	6
C. Rumusan Masalah	14
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	14
E. Kajian Pustaka	15
F. Kerangka Teori	22
G. Kerangka Berpikir	41
H. Hipotesis	42
I. Sistematika Pembahasan	43

BAB II: METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian	45
B. Subjek dan Objek Penelitian	45
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	46
D. Populasi dan Sampel	47
E. Instrumen Penelitian	49
F. Teknik Pengumpulan Data	51
G. Validitas dan Reliabilitas	53
H. Analisis Data	54

BAB III: GAMBARAN UMUM PT. QOMARI PRIMA PUBLISHER

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan	60
B. Visi dan Misi	63
C. Lokasi	63
D. Struktur Organisasi	64
E. Gambaran Sumber Daya Manusia	65
F. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Nilai-Nilai Islam	65
G. Penghargaan	66
H. Produk PT. Qomari Prima <i>Publisher</i>	66

BAB IV: ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. QOMARI PRIMA PUBLISHER DI SOLO, JAWA TENGAH

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	69
B. Analisis Data Deskriptif Responden	75

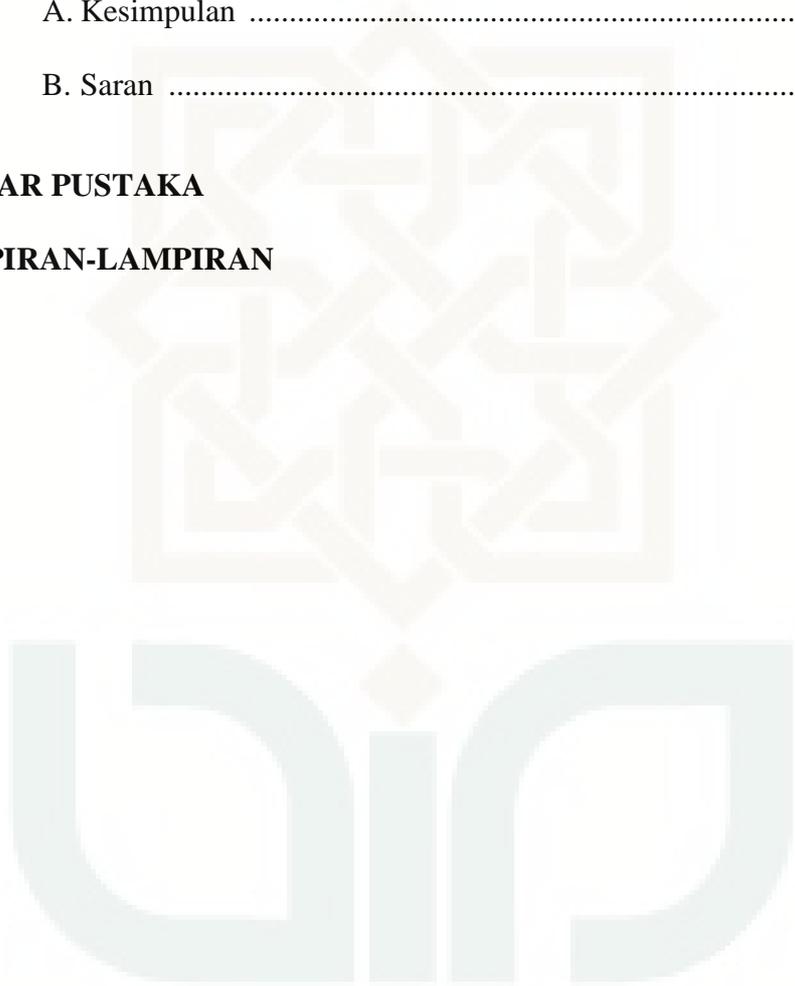
C. Uji Asumsi Klasik atau Prasyarat Analisis	80
D. Analisis Regresi	85
E. Pembahasan	89

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan	97
B. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kajian Pustaka	16
Tabel 2. 1 Instrumen Penelitian Variabel Beban Kerja	49
Tabel 2. 2 Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel 2. 3 Instrumen Penelitian Variabel Kinerja	50
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	71
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja	71
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	72
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	73
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	73
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	74
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan	74
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	75
Tabel 4. 9 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4. 10 Karakteristik Berdasarkan Usia	77
Tabel 4. 11 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	78
Tabel 4. 12 Karakteristik Berdasarkan Status	78
Tabel 4. 13 Tabel Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	79
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 4. 15 Hasil Uji Linieritas Variabel Beban Kerja	81
Tabel 4. 16 Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja	82
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4. 18 Tabel Hasil Uji Regresi Berganda	85

Tabel 4. 19 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	88
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Kerangka Berpikir	41
Gambar 1. 2 Hipotesis Penelitian Secara Simultan dan Parsial	42
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT. Qomari Prima <i>Publisher</i> Solo, Jawa Tengah.....	64
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	84



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul berikut dimaksudkan untuk menghindari adanya interpretasi lain yang dapat menimbulkan kesalah pahaman dalam memahaminya. Adapun pengertian dalam judul “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah” adalah sebagai berikut:

1. Analisis

Pengertian analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya).³ Analisis dapat juga diartikan sebagai kemampuan memecahkan atau menguraikan suatu materi atau informasi menjadi komponen-komponen yang lebih kecil sehingga lebih mudah dipahami.⁴

Menurut pengertian analisis di atas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu

³ <http://kbbi.web.id/analisis>, diakses tanggal 12 Desember 2015, pada pukul 16.40 WIB.

⁴ <http://www.pengertianahli.com/2014/08/pengertian-analisis-apa-itu-analisis.html#>, diakses tanggal 12 Desember 2015, pada pukul 16.45 WIB.

kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya. Analisis dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan hasil dari penelitian yang berbentuk angka-angka ke dalam kalimat ataupun paragraf. Sehingga dapat memudahkan untuk membaca hasil penelitian ini dan menganalisis manakah yang paling dominan pengaruhnya antara beban kerja dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Qomari Prima *Publisher*.

2. Pengaruh

Pengertian pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah daya yang ada atau timbul dari suatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.⁵

Menurut pengertian di atas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa pengaruh adalah daya yang dapat mengubah atau membentuk sesuatu yang lain, jika dikaitkan dengan judul maka pengaruh adalah hubungan antar variabel. Dalam hal ini beban kerja dan kepuasan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam

⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2005), hlm. 489.

rangka waktu tertentu.⁶ Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban menjadi berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, berarti bahwa estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan tersebut.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.⁷ Sedangkan Handoko menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.⁸

Jadi kepuasan kerja adalah sikap umum atau emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dalam memandang pekerjaan mereka.

⁶ <http://www.bkn.go.id>, diakses tanggal 11 Desember 2015, pada pukul 14.33 WIB.

⁷ Robbins, S. P, *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003), hlm. 78.

⁸ Handoko, H. T, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, ed. 2, cet. 14, (Yogyakarta: BPFU Universitas Gajah Mada, 2000), hlm. 193.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia istilah kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai. Kinerja pada dasarnya adalah semua yang dilakukan atau tidak dilakukan kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas *out put*, jangka waktu *out put*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi.⁹

Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat Simamora yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.¹⁰

Jadi kinerja karyawan adalah sebagai kemampuan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan sesuatu dengan keahlian tertentu yang akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang di embannya.

⁹ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hlm. 273.

¹⁰ Simamora, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 3, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 409.

6. PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah

PT. Qomari Prima *Publisher* adalah perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan Al-Qur'an. Al-Qur'an produk Qomari ini untuk para pembaca yang menginginkan kenyamanan dan kemudahan dalam membacanya. PT. Qomari Prima *Publisher* berdiri sejak awal tahun 2003 di kota Solo dan merupakan satu-satunya penerbit di Indonesia yang hanya khusus menerbitkan Mushaf Al-Qur'an. Penerbit Al-Qur'an lainnya disamping menerbitkan Al-Qur'an, juga menerbitkan jenis buku lainnya.¹¹

Penerbit Al-Qur'an Qomari fokus hanya menerbitkan Mushaf Al-Qur'an. PT. Qomari Prima *Publisher* tidak menerbitkan buku Yaasin, buku-buku Hadits, hanya Al-Qur'an saja. Nama Al-Qur'an terbitan PT. Qomari Prima *Publisher* adalah Qomari Quran, menggunakan tulisan (khat) yang banyak dipakai di Indonesia, hasil cetak yang bersih dan jelas, desain yang menarik, fitur-fitur yang berguna serta harga yang terjangkau, maka tidak mengherankan jika Qomari Quran banyak digemari oleh masyarakat pengguna Al-Qur'an di Indonesia. Selain itu PT. Qomari Prima *Publisher* terjemah Al-Qur'an pertama dalam dua bahasa sekaligus di Indonesia, yaitu bahasa Indonesia dan Inggris.

Jadi berdasarkan penegasan judul di atas dengan analisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada

¹¹ [http://www.qomari.com/Tentang Qomari.html](http://www.qomari.com/Tentang%20Qomari.html), diakses tanggal 12 Oktober 2015, pada pukul 14.05 WIB.

PT. Qomari Prima *Publisher* adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat menentukan tingkat kerja karyawan tersebut. Serta mengetahui variable yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Qomari Prima *Publisher*.

B. Latar Belakang Masalah

Era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan berbagai cara yang tersusun dalam suatu program dalam rangka perbaikan kinerja dari perusahaan. Banyak hal dan faktor penentu dalam perbaikan kinerja suatu perusahaan. Salah satu faktor penentu yang harus diperhatikan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

SDM sebagai penggerak perusahaan yang merupakan aktor utama karena eksistensi suatu perusahaan sangat tergantung pada SDM yang terlibat di dalamnya. Perusahaan dalam rangka mencapai suatu tujuan perencanaan sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dalam merumuskan dan mengembangkan strategi suatu perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah atau kuantitas yang kompeten dan

tepat adalah hal yang sangat diperlukan di setiap perusahaan dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi.¹²

SDM sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, ketrampilan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi yang dimiliki tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Seberapa bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi atau perusahaan, akan sia-sia jika unsur sumber daya manusia tidak diperhatikan, apa lagi kalau ditelantarkan.¹³ Sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun dari perusahaan.

Bagi setiap perusahaan, karyawan bagian produksi merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dari sumber daya yang lainnya. Karyawan di bagian produksi memegang kendali dalam proses produksi. Karyawan

¹² Sonny Hersona, dkk., "Analisis Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Derha Kabupaten Karawang", *Jurnal Manajemen*, vol. 09: 3 (April, 2012), hlm. 717.

¹³ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, ed. 2, (Yogyakarta: BPF, 2010), hlm. 2.

dalam hal ini dituntut untuk melaksanakan aktivitas atau pekerjaannya dengan efektif dan efisien guna mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana produksi tersebut.

Berbicara masalah kinerja, salah satu faktor yang mempengaruhi maksimal tidaknya seorang karyawan dalam bekerja adalah karakteristik dari karyawan itu sendiri. Karakteristik individu adalah keinginan, sikap, dan kebutuhan seseorang yang dibawa ke dalam situasi kerja.¹⁴ Karyawan yang mempunyai karakter yang baik akan berpengaruh terhadap hasil kinerja. Dengan kata lain karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ketika karyawan mempunyai karakteristik yang baik atau buruk akan berbanding lurus dengan hasil kerja yang diperoleh.

Salah satu strategis dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran kompensasi yang akan diterima karyawan. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja, sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

¹⁴ James Stoner A.F, dan R. Edward Freeman, *Management*, (Englewood Cliffs: Prentice hall international, 1986), hlm. 422.

Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Fenomena akibat beban kerja berlebihan yang berdasarkan harian *the china youth daily*, setiap tahun 600.000 warga china meninggal dunia akibat terlalu lelah bekerja. Kerja berlebihan itu biasanya menyebabkan serangan jantung dan stroke akibat tekanan kerja serta stres. Situasi serupa pernah menimpa jepang pada 1980-an, yang dalam bahasa setempat disebut *karoshi*. Melihat kejadian ini parlemen jepang mengesahkan undang-undang untuk mencegah *karoshi* atau tewas akibat kelebihan beban kerja.¹⁵ Untuk mengatasi fenomena negatif dari beban kerja diperlukannya sinergisitas dari semua pihak guna mencegah akibat dari beban kerja yang berlebih.

Suatu perusahaan dalam proses pencapaian tujuan, seorang pemimpin harus memperhatikan kepuasan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan yang lebih efektif dan efisien. Pemimpin sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan yang membuat karyawan puas dan dapat meningkatkan kinerjanya, beserta konsekuensinya, termasuk apa dan berapa kompensasi yang diberikan atau diterima jika target atau tujuan kerjanya sudah ataupun belum tercapai.

¹⁵<http://internasional.kompas.com/read/2014/06/30/1657194/Dalam.Setahun.600.000.Karyawan.di.China.Tewas.Akibat.Lembur.Berlebihan>, diakses tanggal 14 Maret 2016, pada pukul 10.15 WIB.

Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang sepatasnya dikerjakan.

Dampak atau akibat dari fenomena ketidakpuasan dari karyawan salah satunya yaitu demo. Yogyakarta Kamis, 21 Februari 2013 lalu 600 mantan pekerja BRI yang tergabung dalam Forum Komunikasi Pensiunan BRI Pejuang Pesangon (FKP3) wilayah kerja Komda PP BRI Yogyakarta melakukan aksi unjuk rasa di depan Benteng Vredeburg Yogyakarta. Aksi ini merupakan bentuk ketidakpuasan para mantan pekerja BRI atas ketidakjelasan uang pesangon. "Direksi harus segera membayarkan uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengantian hak sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 1 dan Pasal 167 ayat 3" ungkap Kabul Sutrisno selaku Ketua Umum FKP3 AG.¹⁶

PT. Qomari Prima *Publisher* adalah perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan Al-Qur'an. Al-Qur'an produk Qomari ini untuk para pembaca yang menginginkan kenyamanan dan kemudahan dalam membacanya. Keunikan PT. Qomari Prima *Publisher* yang berdiri sejak awal tahun 2003 di kota Solo merupakan satu-satunya penerbit di Indonesia yang

¹⁶<http://tekno.kompas.com/read/2013/02/21/15183380/tuntut.pesangon.600.mantan.pekerja.bri.demo.>, diakses tanggal 14 Maret 2016, pada pukul 10.20 WIB.

hanya khusus menerbitkan Mushaf Al-Qur'an. Penerbit Al-Qur'an lainnya disamping menerbitkan Al-Qur'an, juga menerbitkan jenis buku lainnya.¹⁷

Perusahaan PT Qomari Prima *Publisher* dapat dikategorikan sebagai organisasi atau lembaga dakwah. Karena bergerak dalam penerbitan Al-Qur'an yang menjadi pegangan setiap muslim. Mengacu dengan hal ini maka peranan perusahaan untuk mengembangkan dan melanjutkan estafet dakwah dalam menerbitkan Mushaf Al-Qur'an yang menjadi pedoman utama bagi umat Islam di dunia yang akan menjadikan dakwah bisa menjadi lebih efektif dan efisien. Hal tersebut juga tidak terlepas dari profesionalitas karyawan dan perusahaan dalam mengelola *input* maupun *outputnya*.

PT. Qomari Prima *Publisher* juga menerbitkan Al-Qur'an versi terjemahan dua bahasa, Inggris dan Indonesia. Ini adalah produk pertama di Indonesia, dan dipromosikan dengan leaflet sederhana warna ungu bersampul dengan anak kecil bertuliskan "kini saatnya belajar Bahasa Inggris sambil membaca Al-Qur'an". Masyarakat mengenal PT. Qomari Prima *Publisher* dengan perusahaan yang sering mengadakan wakaf Al-Qur'an kepada masjid-masjid di wilayah Solo Raya. Sejak tahun 2010, PT. Qomari Prima *Publisher* telah melakukan kegiatan pewakafan Al-Qur'an.

PT. Qomari Prima *Publisher* sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan berupa Mushaf Al-Qur'an yang menggunakan tenaga kerja untuk bagian produksi yang cukup banyak. Untuk memenuhi target

¹⁷ [http://www.qomari.com/Tentang Qomari.html](http://www.qomari.com/Tentang%20Qomari.html), diakses tanggal 12 Oktober 2015, pada pukul 14.05 WIB.

produksinya PT. Qomari Prima *Publisher* mengharapkan para karyawan bekerja secara optimal. Dengan pemberlakuan jam kerja yang terbatas para karyawan harus memenuhi target yang ditetapkan setiap harinya.

Pada PT. Qomari Prima *Publisher* upaya untuk mengatasi masalah sumber daya manusia juga sudah jadi perhatian oleh bagian personalianya. Diantaranya pemberian *reward* untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya yang melebihi target kerja yang telah ditentukan. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi kontradiktif yang bila diamati, juga akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya adanya kondisi yang dialami karyawan yang rentan mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani oleh para karyawan.

Selanjutnya diketahui bahwa distribusi beban kerja belum konsisten setiap bulannya. Perusahaan dalam menentukan jumlah beban kerja menyesuaikan dengan kondisi stok bahan pembuatan Al-Qur'an dan proses pembuatan Mushaf Al-Qur'an. Sehingga beban kerja yang diterima karyawan fluktuatif atau berbeda setiap bulannya. Pada keadaan stok bahan pembuatan Al-Qur'an yang normal, dalam artian jika stok masih ada, karyawan harus menyelesaikan target perusahaan. Apabila stok di gudang tinggal sedikit atau habis, maka perusahaan melakukan pengurangan beban kerja yang berimbas pada berkurangnya kegiatan produksi.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja,

penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.¹⁸ Pada PT. Qomari Prima *Publisher* tingkat kepuasan kerja karyawannya dinilai masih kurang. Perusahaan percetakan yang mengharuskan karyawan bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Qomari Prima *Publisher*. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan beban kerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan alasan tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada PT. Qomari Prima *Publisher* dengan judul “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah”.

¹⁸ Hasibuan, S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 9, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 185.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Apakah beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Qomari Prima *Publisher*?
2. Apakah beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Qomari Prima *Publisher*?
3. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Qomari Prima *Publisher*?
4. Manakah yang dominan pengaruhnya antara beban kerja dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Qomari Prima *Publisher*?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Qomari Prima *Publisher*.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Qomari Prima *Publisher*.
- c. Untuk mengetahui pengaruh beban dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Qomari Prima *Publisher*.
- d. Untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Qomari Prima *Publisher*.

2. Manfaat Penelitian

Jika tujuan ini tercapai, maka hasil penelitian akan bermanfaat secara praktis dan teoritis.

a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan beban kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai bahan sumbangan pembelajaran ilmu pengetahuan dan pengaplikasian di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini bertujuan untuk menunjukkan originalitas penelitian dan untuk membedakan penelitian yang lain, serta untuk mengetahui kerancuan obyek penelitian. Maka untuk mempermudah pembahasan penelitian ini, peneliti menggunakan referensi yang relevan dengan topik yang diangkat peneliti melalui rujukan jurnal-jurnal, tesis, dan skripsi pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1
Kajian Pustaka

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Syed Saad Hussain Shah, dkk, 2011. ¹⁹	Workload and Performance of Employees.	Studi menyimpulkan dengan pengalaman korelasi antara capaian dan upah, capaian dan kultur (budaya) organisasi, capaian dan tekanan, dan beban kerja dan capaian. Hari ini, di dalam hidup praktis masing-masing karyawan sepertinya membongkar beban kerja masalah. Masing-masing individu adalah di bawah bidang variabel tekanan kedua-duanya di tempat kerja dan di dalam hidup pribadi mereka, yang mana akhirnya mempengaruhi capaian dan kesehatan mereka. Karenanya, beban kerja dan menekan isu sedang naik dari hari ke hari, yang mana memerlukan studi saksama untuk memecahkan isu atau topik beban kerja dan capaian karyawan dan menyimpulkan titik kunci untuk bimbingan para manajer dan karyawan.
2.	Farah Deeba Chughati dan Uzma Perveen, 2013. ²⁰	A Study Of Teachers Workload And Job Satisfaction In Public And Private Schools At Secondary Level In Lahore City Pakistan.	Beban kerja para guru di sekolah negeri secara komparatif lebih rendah dibanding para guru di sekolah swasta. Karena di sekolah negeri para guru merasakan pekerjaan mereka yang dimuati atau berlebihan oleh kerja administratif pejabat, seperti para guru ketika bandingkan ke sekolah swasta.

¹⁹ Syed Saad Hussain Shah, dkk., “*Workload and Performance of Employees*”, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol. 3: 5 (September, 2011), hlm. 256.

²⁰ Farah Deeba Chughati dan Uzma Perveen, “*A Study Of Teachers Workload And Job Satisfaction In Public And Private Schools At Secondary Level In Lahore City Pakistan*”, *Asian Journal Of Social Sciences & Humanities*, Vol. 2: 1 ISSN. 2186-8492 (Februari, 2013), hlm. 213.

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Katja Goetz, PhD, dkk, 2013. ²¹	The Influence of Workload and Health Behavior on Job Satisfaction of General Practitioners.	Tanggapan tingkat tarip adalah 34.0%. Dokter umum adalah yang agak dicukupi dengan pekerjaan mereka terkecuali jam pekerjaan, kondisi kerja fisik, dan pendapatan. Dokter umum bekerja di dalam kota besar mempunyai lebih sedikit waktu kerja per minggu, lebih sedikit jumlah pasien per hari, konsultasi lebih panjang waktu, dan suatu yang lebih tinggi proporsi dari pasien secara pribadi diasuransikan yang dibandingkan ke dokter umum bekerja di dalam area pedesaan. Menjadi wanita, yang lebih tinggi umur, suatu yang baik kesehatan perilaku, suatu BMI yang lebih rendah, dan suatu proporsi yang tinggi dari pasien secara pribadi diasuransikan secara positif dihubungkan dengan kepuasan kerja. Menyatakan bahwa kepuasan kerja tergantung tentang aspek kondisi kerja yang berbeda dan karakteristik individu. Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu target yang meningkatkan kondisi kerja dan dokter mengaktifkan kesehatan sumber daya.
4.	Ass. Prof. Hande Sahin dan Ass. Prof. Semra Akar Sahingoz, 2013. ²²	The Relationship between Personnel Workload and Work Satisfaction within Accommodation and Nutrition Establishments.	Hasil menunjukkan beban kerja personil itu tidaklah terlalu sering tinggi, tetapi kepuasan pekerjaan itu rendah.

²¹ Katja Goetz, dkk., “*The Influence of Workload and Health Behavior on Job Satisfaction of General Practitioners*”, *Family Medicine*, Vol. 45: 2 (Februari, 2013), hlm. 95.

²² Hande Sahin dan Semra Akar Sahingoz, “*The Relationship between Personnel Workload and Work Satisfaction within Accommodation and Nutrition Establishments*”, *American International Journal of Social Science*, Vol. 2: 3 (Mei, 2013), hlm. 10.

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Yurasti, 2014. ²³	Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Perdagangan dan UKM (KOPERINDAG & UKM) Kabupaten Pasaman Barat.	Budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag dan UKM kab. Pasaman Barat. Besarnya (R ²) adalah 0,910 sampai dengan 9,10 menunjukkan bahwa pengaruh hubungan budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 91% dan sisanya sebesar 9% dipengaruhi faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6.	Jumri Hi. Tahang Basire dan Erniati, 2015. ²⁴	Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Institut Agama Islam Negeri Palu.	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja dosen IAIN Palu dengan koefisien regresi sebesar 0,602 berarti kuat, kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja dosen sebesar 36,3%, sedangkan sisanya sebesar 63,7% ditentukan oleh variabel lain. - Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan terhadap kinerja dosen IAIN Palu dengan koefisien regresi sebesar 0,579 berarti cukup kuat., kontribusi variabel kepuasan terhadap kinerja dosen sebesar 33,52 dan 66,48% ditentukan oleh variabel lain. Variabel lain itu diantaranya faktor usia, pendidikan, hobi dan lain-lain.

²³ Yurasti, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Perdagangan dan UKM (KOPERINDAG & UKM) Kabupaten Pasaman Barat", e-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol. 3: 1 (Januari, 2015), hlm. 23.

²⁴ Jumri Hi. Tahang Basire dan Erniati, "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Institut Agama Islam Negeri Palu", ISTIQRA, Jurnal Penelitian Ilmiah, Vol. 3: 1 (Juni, 2015), hlm. 175.

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Rita Andini, 2006. ²⁵	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang).	Berdasarkan hasil analisis disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = 6,066. Kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap <i>turnover</i> terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -4,308. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover</i> terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -4,875 serta komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover</i> terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -2,852.
8.	Lia Witasari, 2009. ²⁶	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intentions</i> (Studi Empiris Pada Novotel Semarang).	Peneliti mengembangkan tiga buah hipotesis yang melibatkan tiga buah variabel penelitian, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional dan <i>turnover intentions</i> . Melalui penyebaran terhadap 142 responden karyawan Novotel Semarang, dan selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM), maka penelitian ini menghasilkan 3 (tiga) kesimpulan empiris. semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional. Seseorang yang telah terpenuhi semua kebutuhan dan keinginan oleh organisasi (puas), secara otomatis dengan penuh kesadaran

²⁵ Rita Andini, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)", Tesis (Semarang: Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, 2006), hlm. 96-97.

²⁶ Lia Witasari, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris Pada Novotel Semarang)", Tesis (Semarang: Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, 2009), hlm. 98-99.

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			mereka akan meningkatkan tingkat komitmen yang ada dalam dirinya. semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah tingkat <i>turnover intentions</i> . Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin tinggi pula tingkat <i>turnover intentions</i> .
9.	Febri Furqon Artadi, 2015. ²⁷	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari.	Kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Sehingga dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan hasil statistik, diketahui bahwa kepuasan kerja (β)0,275(* p <0.05; p =0,000) dan beban kerja (β)0,331 (* p <0.05; p =0,000) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi kepuasan kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,017**.
10.	Raldina Asdyanti, 2011. ²⁸	Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Contract Category Management di Chevron Indoasia Business Unit.	Menunjukkan bahwa beban kerja mental dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan arah hubungan yang negatif dan kategori kekuatan hubungan sedang. Hubungan negatif menandakan bahwa semakin tinggi beban kerja mental akan semakin rendah kinerja karyawan.

²⁷ Febri Furqon Artadi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari", Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, UNY, 2015), hlm. 67.

²⁸ Raldina Asdyanti, "Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Contract Category Management di Chevron Indoasia Business Unit", Skripsi (Depok: Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, 2011), hlm. 82.

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
12.	Silvi Rian Murti, 2013. ²⁹	Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri (Studi Kasus Di SMP Negeri 5 Sragen).	Hasil dari penelitian ini yaitu (1) Beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal tersebut dapat diketahui melalui hasil F hitung sebesar 6,943 dan F hitung sebesar 3,23 ($F_{hitung} \geq F_{tabel}$) dengan signifikan sebesar 0,002 ($sign F < 0,05$). (2) Kompensasi lebih dominan pengaruhnya terhadap produktivitas dibandingkan beban kerja, karena kompensasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas sebesar 24%, sedangkan beban kerja tidak ada pengaruhnya.
13.	Akmal Umar, 2011. ³⁰	Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar.	Upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka kinerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningkat. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pekerja, maka kinerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka kinerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningkat.

²⁹ Silvi Rian Murti, “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri (Studi Kasus Di SMP Negeri 5 Sragen)”, Skripsi (Surakarta: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013), hlm. 68.

³⁰ Akmal Umar, “Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar”, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10: 2 (Juni, 2012), hlm. 416.

F. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia istilah kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai. Kinerja pada dasarnya adalah semua yang dilakukan atau tidak dilakukan kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas *out put*, jangka waktu *out put*, kehadiran ditempat kerja dan sikap *kooperatif* yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi.³¹ Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³² Brahmasari juga mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *out put* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.³³

³¹ Hoetomo, *Kamus Bahasa Indonesia*, hlm. 273.

³² Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hlm. 9.

³³ Brahmasari, I. A. dan Suprayetno A, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*” (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10: 2 (2008), hlm. 128.

Bernaders dan Russel menyatakan kinerja sebagai “*performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*”. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.³⁴ Simamora berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.³⁵

Kinerja dalam jurnal analisis manajemen Sutono menjelaskan bahwa kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuan adalah prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Kinerja dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.³⁶ Hal ini seperti firman Allah SWT dalam QS. An-Najm ayat 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤٠﴾

³⁴ Bernardin H., dkk., *Human Resources Management: An Experimental Approach*, (Singapura: Mc. Graw Hill Inc, 1993), hlm. 379.

³⁵ Simamora, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 409.

³⁶ Sutono dan Fuad Ali Budiaman, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT di Kecamatan Rembang*”, *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 4: 1 (Desember, 2009), hlm. 14.

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.³⁷

Berdasarkan penjelasan Sutono dan ayat diatas bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuannya yang dimiliki oleh manusia sendiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis terdiri dari:³⁸

³⁷ Al-Qur'an, Surat An-Najm ayat 39-41, Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, hlm. 766.

³⁸ Mangkuprawira S. dan Hubeis A.V., *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), hlm. 153.

1) Faktor intrinsik

Faktor personal atau individu, yaitu pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

2) Faktor ekstrinsik

- a) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
- b) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- c) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- d) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Gibson mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:³⁹

³⁹ Gibson, R., *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*, (Jakarta: Prenhalindo, 2002), hlm. 56.

1) Atribut individu

Adanya berbagai atribut yang melekat pada setiap individu dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari:

- a) Karakteristik demografi. Misalnya: umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
- b) Karakteristik kompetensi. Misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan, ketrampilan, dan sebagainya.
- c) Karakteristik psikolog. Misalnya: nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku.

2) Kemauan untuk bekerja

Berbagai atribut yang ada pada diri seorang individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik atau memuaskan diperlukan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada setiap individu yang akan memiliki usaha kerja yang lebih terarah dalam proses bekerja.

3) Dukungan organisasi

Organisasi dalam mencapai tujuan kinerja karyawan yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari

organisasi atau perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari organisasi atau perusahaan. Misalnya: perlengkapan peralatan, fasilitas, dan kejelasan dalam memberikan informasi.

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan Tsui et al dalam Febri antara lain:⁴⁰

1) Kuantitas kerja karyawan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas kerja karyawan

Adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang

⁴⁰ Febri, "*Pengaruh Kepuasan Kerja*", hlm. 13.

diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Efisien karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.

4) Usaha karyawan

Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.

5) Standar profesional karyawan

Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

6) Kemampuan karyawan

Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat.

7) Ketepatan karyawan

Adalah ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan harus memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Menurut Menpan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.⁴¹

Menurut Maslach, C. and Leiter P. M “*Workload means productivity for the establishment; while it means the time and energy spent in order to do the work in terms of the individual*”. Beban kerja berarti produktivitas untuk penetapan; ini berarti mengeluarkan energi dan waktu untuk membelanjakan dalam rangka melakukan pekerjaan dalam kaitan itu dengan individu.⁴² Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran

⁴¹ <http://www.bkn.go.id>, diakses tanggal 11 Desember 2015, pada pukul 14.33.

⁴² Maslach, C. and Leiter P. M., *The truth about burnout*, Jossey-Bass, (San Francisco: Ca, 1997), hlm. 38.

pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.⁴³

Robbins menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi.⁴⁴ Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas.

b. Faktor-Faktor Beban Kerja

Rodahl dalam Prihatini, menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:⁴⁵

⁴³ Permendagri, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah <http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungandepdagri-pemdapdf-d327286472>, diakses tanggal 16 November 2015, pada pukul 09.33 WIB.

⁴⁴ Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 90.

⁴⁵ Prihatini, "*Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*", Tesis (Medan: Sekolah Pascasarjana, USU, 2007), hlm. 25.

1) Faktor eksternal

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

- a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, dan tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas, dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stressor*.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan

kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan. Keinginan, dan kepuasan).

c. Indikator-Indikator Beban Kerja

Penelitian ini menggunakan indikator beban kerja yang mengadopsi dari indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra yang meliputi antara lain:⁴⁶

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak, dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh seseorang atau individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga

⁴⁶ Putra, A. S., "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok", Skripsi (Bogor: Jurusan Alih Jenis Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB, 2012), hlm. 22.

seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.⁴⁷ Sedangkan Handoko menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.⁴⁸

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan

⁴⁷ Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 78.

⁴⁸ Handoko, *Manajemen Personalia dan*, hlm. 193.

daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai adalah:⁴⁹

1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah *in put*, hasil, keadilan dan ketidakadilan. *In put* adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

⁴⁹ Rivai, V., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 475.

Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan, dan promosi.

Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji atau upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta

kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Menurut Robbins Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu:⁵⁰

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

⁵⁰ Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 181-182.

2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya, dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

4) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi atau pekerjaan akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam Febri yang meliputi antara lain:⁵¹

⁵¹ Febri, *Pengaruh Kepuasan Kerja*, hlm. 22.

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
 - 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
 - 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
 - 4) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.
- d. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Tsui et al dalam penelitian Febri Furqon Artadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, efisien karyawan, usaha karyawan, standar profesional karyawan, kemampuan karyawan, dan ketepatan karyawan. Dari penjelasan diatas, maka beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.⁵² Positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi.⁵³ Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan.

Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau

⁵² *Ibid.*, hlm. 27-28.

⁵³ Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 90.

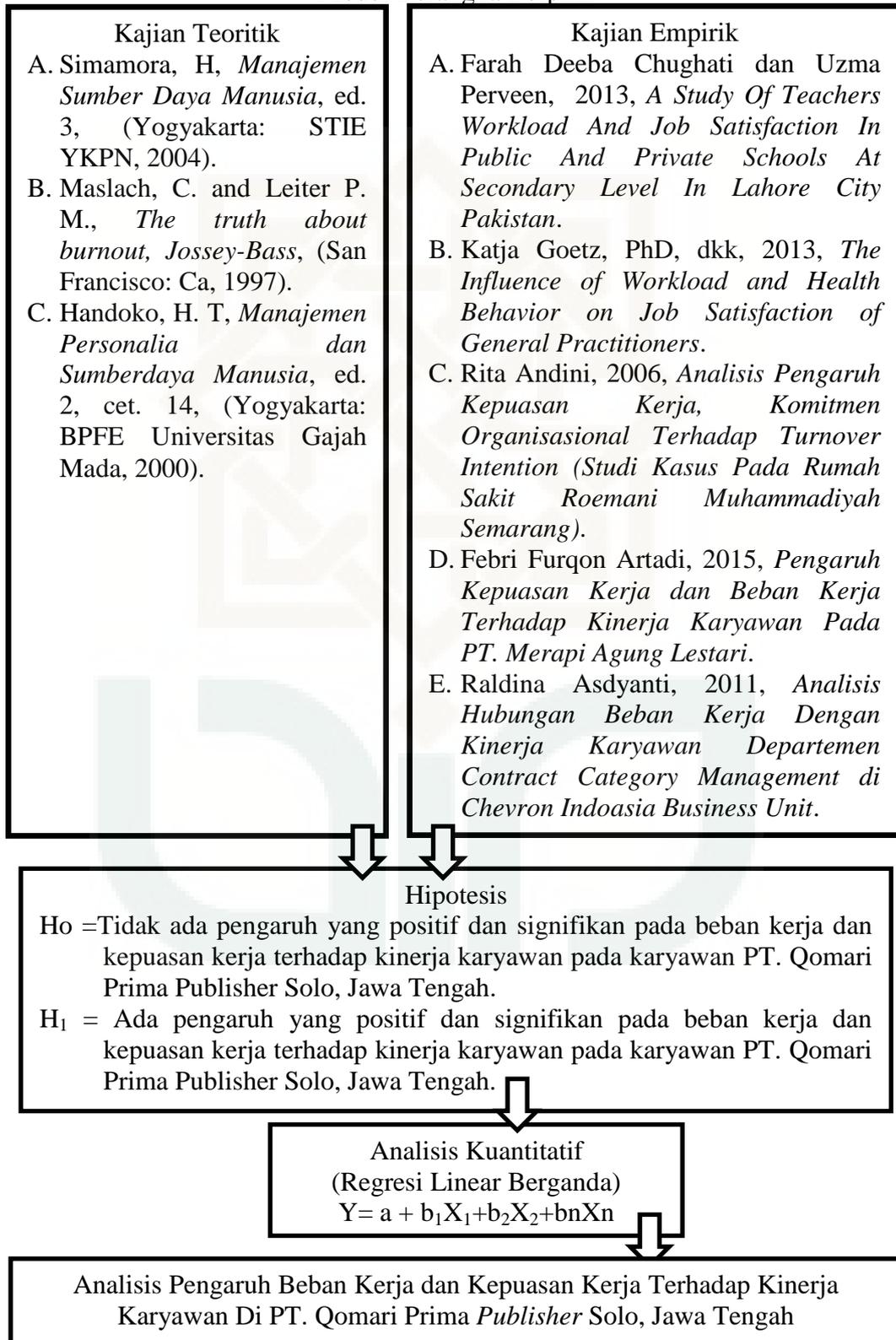
kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.⁵⁴ Ini berarti bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja atau hasil kerja karyawan.

⁵⁴ Jumri Hi. Tahang Basire dan Erniati, "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Institut Agama Islam Negeri Palu", *ISTIQRRA*, Jurnal Penelitian Ilmiah, Vol. 3: 1 (Juni, 2015), hlm. 163.

G. Kerangka Berpikir

Gambar 1. 1
Model Kerangka Berpikir



H. Hipotesis

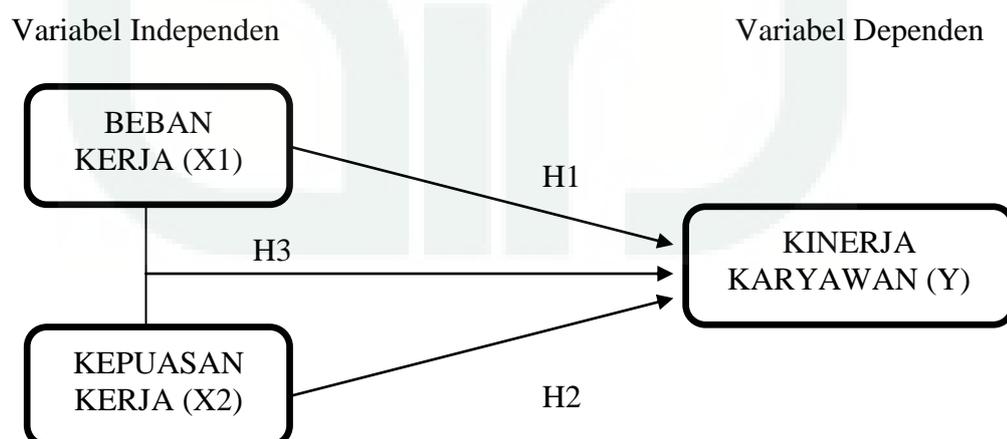
Berdasarkan latar belakang dan kerangka berfikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 = Ada pengaruh yang positif dan signifikan pada beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah.

H_2 = Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah.

H_3 = Ada pengaruh yang positif dan signifikan pada beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah.

Gambar 1. 2
Hipotesis Penelitian Secara Simultan dan Parsial



Keterangan:

H_1 = Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_2 = Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_3 = Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

I. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dibagi menjadi lima bab terdiri dari beberapa sub babasan, yaitu:

BAB I adalah merupakan bab pendahuluan yang akan dijadikan acuan langkah dalam penyusunannya, yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

BAB II merupakan metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis analisis penelitian, definisi oprasional, populasi dan sampel, instrument penelitian dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

BAB III merupakan uraian hasil penelitian yang berisi gambaran umum PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah, masalah yang dikemukakan dalam bab ini meliputi sejarah berdiri dan berkembangnya, visi, misi, tujuan dan fungsi PT. Qomari Prima *Publisher*, struktur, personalia, dan kegiatan.

BAB IV membahas hasil penelitian yang meliputi uji statistik gambaran umum karyawan, hasil uji hipotesis, dan intepretasi hasil penelitian.

BAB V merupakan bab kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh peneliti dan saran yang diberikan penulis untuk instansi sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil analisis.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah. Hal ini terlihat dari nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah 0,463, artinya pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja dapat dikatakan positif. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah. Hal ini terlihat dari nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah 0,020, artinya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dikatakan positif. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,763 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja

mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah.

3. Beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah.
4. Variabel yang dominan dalam penelitian ini adalah beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 46,3%, sedangkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 02,0%.
5. Terkait dengan no. item atau pernyataan dalam variabel kinerja ini ada yang dinyatakan gugur maka tidak ada cadangan pertanyaan atau pernyataan terkecuali indikator ketepatan karyawan. Karena dari satu indikator terdapat 1 pertanyaan atau pernyataan. Standar profesional karyawan adalah indikator yang dinyatakan gugur, padahal indikator ini sangatlah penting bagi setiap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Sehingga ini menjadi salah satu catatan kelemahan alat ukur jika terdapat pertanyaan atau pernyataan yang gugur.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah tentang analisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka berdasarkan penelitian tersebut penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah sebaiknya mempertahankan sistem pengupahan dan penilaian kinerja berdasarkan beban kerja yang dicapainya. Karena apabila seorang karyawan memiliki beban kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula dan begitu pun sebaliknya.
2. PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah harus mempertahankan sistem pengupahan yang berdasarkan target kerja, karena sebagian besar karyawan telah merasa puas. Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja perusahaan dapat melakukan kegiatan *outbond* bersama dengan karyawan agar meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang penuh kebersamaan dan saling mendukung antar rekan kerja. memberikan dukungan terhadap karyawan untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, memberikan penghargaan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan serta memberikan jaminan keamanan kerja kepada semua karyawan.
3. PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah harus memperbaiki kinerja karyawannya terutama dalam indikator standar profesional

karyawan. Karena dengan meningkatkan standar profesional karyawan, perusahaan akan mampu untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yang lebih efektif dan efisien.

4. Bagi seluruh karyawan PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah diharapkan mampu mengembangkan diri, potensi, dan keahlian atau *skill* yang dimiliki serta dapat menjalankan ketentuan-ketentuan yang diberlakukan dalam perusahaan, sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan.
5. Peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan variabel-variabel lain di luar penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.
6. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menjauhi instrument atau alat ukur yang hanya terdapat satu pertanyaan atau pernyataan dalam satu indikator. Bisa juga bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan pertanyaan atau pernyataan yang hanya ada satu bisa menjadi beberapa pertanyaan atau pernyataan dalam satu indikator.
7. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah responden lebih dari jumlah responden pada penelitian sebelumnya untuk meningkatkan taraf signifikansi data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R., *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*, Tesis (Tidak diterbitkan), Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana. 2006, Universitas Diponegoro: Semarang.
- Arikunto, S., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, ed. 4. 1998, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Artadi, Febri Furqon, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*, Skripsi (Tidak diterbitkan), Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. 2015, UNY: Yogyakarta.
- Asdyanti, R., *Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Contract Category Management di Chevron Indoasia Business Unit*, Skripsi (Tidak diterbitkan), Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. 2011, Universitas Indonesia: Depok.
- Basire, J. Hi. Tahang dan Erniati, *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Institut Agama Islam Negeri Palu*. ISTIQRA, Jurnal Penelitian Ilmiah, 2015. Vol. 3, No. 1.
- Bernardin, H., dkk., *Human Resources Management: An Experimental Approach*. 1993, Singapura: Mc. Graw Hill Inc.
- Brahmasari, I. A. dan Suprayetno A., *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 2008. Vol. 10, No. 2.
- Chughati, F. D. dan Uzma P., *A Study of Teachers Workload and Job Satisfaction in Public and Private Schools At Secondary Level in Lahore City Pakistan*. Asian Journal of Social Sciences & Humanities, 2013. Vol. 2, No. 1, ISSN. 2186-8492.
- Company Profile* PT. Qomari Prima Publisher.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya 30 Juz Revisi Depag Terbaru*, 2007, Solo: PT Qomari Prima Publisher.

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 2005, Jakarta: Balai Pustaka.
- Fathoni, A., *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. 2006, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I., *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. 2011, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, R., *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. 2002, Jakarta: Prenhalindo.
- Goetz, K., dkk., *The Influence of Workload and Health Behavior on Job Satisfaction of General Practitioners*. *Family Medicine*, 2013. Vol. 45, No. 2.
- Gomes, F. C., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, ed.2. 2010, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. T., *Manajemen Personalia dan Sumberdaya ManusiaI*, ed. 2, Cet. 14. 2000, Yogyakarta: BPFE.
- Hariyati, M., *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta*, Skripsi (Tidak diterbitkan), Program Diploma IV Kesehatan Kerja, Fakultas Kedokteran. 2011, Universitas Sebelas Maret: Surakarta.
- Hasanah, R. I., *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilaya Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta*, Skripsi (Tidak diterbitkan), Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi. 2011, UIN Sunan Kalijaga: Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 9. 2007, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersona, S., dkk., *Analisis Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Derha Kabupaten Karawang*. *Jurnal Manajemen*, 2012. Vol. 09, No. 3.
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. 2005, Surabaya: Mitra Pelajar.
- http://id.wikipedia.org/wiki/Subjek_penelitian, diakses pada tanggal 16 November 2015, pada pukul 10.00 WIB.

<http://internasional.kompas.com/read/2014/06/30/1657194/Dalam.Setahun.600.000.Karyawan.di.China.Tewas.Akibat.Lembur.Berlebihan>, diakses tanggal 14 Maret 2016, pada pukul 10.15 WIB.

<http://kbbi.web.id/analisis>, diakses tanggal 12 Desember 2015, pada pukul 16.40 WIB.

<http://megapolitan.kompas.com/read/2009/12/21/14343543/bsm.gelar.umkm.award.2009>, diakses tanggal 2 Juni 2016, pada pukul 16.50 WIB.

<http://tekno.kompas.com/read/2013/02/21/15183380/tuntut.pesangon.600.mantan.pekerja.bri.demo.>, diakses tanggal 14 Maret 2016, pada pukul 10.20 WIB.

<http://www.bkn.go.id>, diakses tanggal 11 Desember 2015, pada pukul 14.33 WIB.

<http://www.pengertianahli.com/2014/08/pengertian-analisis-apa-itu-analisis.html#>, diakses tanggal 12 Desember 2015, pada pukul 16.45 WIB.

<http://www.qomari.com/Tentang-Qomari.html>, diakses tanggal 12 Oktober 2015, pada pukul 14.05 WIB.

Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. 1985, Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. 2005 Bandung: Refika Aditama.

Mangkuprawira, S. dan Hubeis A.V., *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. 2007, Bogor: Ghalia Indonesia.

Maslach, C. and Leiter P. M., *The truth about burnout*, Jossey-Bass. 1997, San Francisco: Ca.

Murti, S. R., *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri (Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen)*, Skripsi (Tidak diterbitkan), Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Manajemen. 2013, Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta.

Narbuko, C. dan Achmadi, *Metodologi Penelitian*. 2005, Jakarta: Bina Aksara.

Permendagri, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah <http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12->

tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungandepdagri-pemdapdf-d327286472, diakses tanggal 16 November 2015, pada pukul 09.33 WIB.

Prihatini, *Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*, Tesis (Tidak diterbitkan), Sekolah Pascasarjana. 2007, USU: Medan.

Priyanto, D., *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. 2009, Yogyakarta: Andi.

Putra, A. S., *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*, Skripsi (Tidak diterbitkan), Jurusan Alih Jenis Manajemen Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen. 2012, IPB: Bogor.

Retnaningsih, S., *Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sentral Pengolahan Pos Semarang*, Tesis (Tidak diterbitkan). 2007, Universitas Diponegoro: Semarang.

Rivai, V., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. 2004, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. 2003, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sahin, H. dan Semra A. S., *The Relationship between Personnel Workload and Work Satisfaction within Accommodation and Nutrition Establishments*. American International Journal of Social Science, 2013. Vol. 2, No. 3.

Sekaran, U., *Research Methodes for Business, Metodologi Penelitian Bisnis*. 2011, Jakarta: Salemba Empat.

Shah, Syed S. H., dkk., *Workload and Performance of Employees*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business, 2011. Vol. 3, No. 5.

Simamora, H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 3. 2004, Yogyakarta: STIE YKPN.

Singarimbun, M., *Metodologi Penelitian Surve*. 2000, Jakarta: LP3ES.

Stoner, J. A. F. dan R. Edward F., *Management*. 1986, Englewood Cliffs: Prentice hall international.

- Sudarmanto, G., *Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. 2005, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. 2010, Bandung: Alfabeta.
- ..., *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. 2011, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D., *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*. 2007, Yogyakarta: Amara Books.
- Supriyanto, A. S. dan Musyhuri M., *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. 2010, Malang: UIN-MALIKI Press.
- Surakhmad, W., *Pengantar Penelitian Ilmiah*. 1982, Bandung: Tarsito.
- Sutono dan Fuad Ali B., *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT di Kecamatan Rembang*. *Jurnal Analisis Manajemen*, 2009. Vol. 4, No. 1.
- Umar, A. *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2012. Vol. 10, No. 2.
- Wirartha, I. M., *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi, Dan Tesis*. 2006, Yogyakarta: Andi.
- Witasari, L., *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang, Tesis (Tidak diterbitkan), Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana*. 2009, Universitas Diponegoro: Semarang.
- Yurasti, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Perdagangan dan UKM (KOPERINDAG & UKM) Kabupaten Pasaman Barat*. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 2015. Vol. 3, No. 1.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. QOMARI PRIMA PUBLISHER SOLO, JAWA TENGAH

Dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi di Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Peneliti : Dedi Andrianto
NIM : 12240036
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Kami mohon bantuannya untuk mengisi angket ini sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan saat ini apa adanya. Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya. Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih. Jika ada pertanyaan lebih lanjut, dapat menghubungi HP. 085642303941.

Petunjuk Pengisian

Isilah dengan memberi tanda check list (\surd) pada kuisisioner jawaban yang telah tersedia disetiap pertanyaan tersebut.

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

C : Cukup Setuju (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita (silang salah satu)

Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. D3 e. S1 (silang salah satu)

Lama Bekerja :

Status :

Beban Kerja						
No.	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1.	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.					
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.					
3.	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup.					
4.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya.					
5.	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
6.	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya.					
7.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.					
8.	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.					
9.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.					
10.	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai.					

Kepuasan Kerja						
No.	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya.					
2.	Gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya pikul.					
3.	Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sesuai.					
4.	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu.					
5.	Perusahaan dalam memberikan gaji tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain.					
6.	Promosi sering terjadi di perusahaan saya.					
7.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan di perusahaan.					
8.	Karyawan yang dipromosikan harus sesuai dengan syarat-syarat yang layak untuk dipromosikan.					
9.	Karyawan yang dipromosikan bisa dipertanggung jawabkan pada perusahaan.					
10.	Promosi diberikan pada karyawan yang berprestasi.					
11.	Rekan kerja saya memberikan dukungan.					
12.	Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik.					
13.	Rekan kerja terkadang mau mendengarkan keluh kesah saya dalam masalah pekerjaan.					
14.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman kerja.					
15.	Rekan kerja saya dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.					
16.	Supervisor/atasan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap karyawan.					
17.	Supervisor/atasan tidak mengekang dalam pekerjaan.					
18.	Keadilan pimpinan terhadap karyawan.					
19.	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik.					
20.	Pimpinan perhatian terhadap karyawan.					

Kinerja						
No.	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1.	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.					
2.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.					
3.	Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.					
4.	Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya.					
5.	Saya memegang standar professional yang tinggi.					
6.	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.					
7.	Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan.					
8.	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik.					

Terima Kasih Atas Perhatian Anda

LAMPIRAN 2

Hasil kuesioner

No	Variabel Beban Kerja										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
2	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	40
3	4	2	4	5	4	2	4	4	5	5	39
4	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	41
5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	43
6	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	40
7	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
8	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
9	4	4	5	5	3	2	5	4	5	5	42
10	4	4	5	5	3	2	5	4	5	5	42
11	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
12	3	5	5	3	4	3	4	4	4	3	38
13	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
15	4	3	5	5	4	4	5	5	5	1	41
16	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
17	4	4	5	5	3	2	5	4	5	5	42
18	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	42
19	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	38
20	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
21	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40

22	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	35
23	3	4	5	3	4	4	3	3	4	3	36
24	3	5	4	5	3	4	4	5	4	3	40
25	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
26	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	43
27	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	29
28	3	4	4	4	3	4	2	4	5	4	37
29	4	4	4	5	3	4	3	3	2	4	36
30	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	44
31	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	36
32	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	34
33	3	3	3	4	2	1	5	4	4	4	33
34	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	23
35	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	32
36	1	4	4	2	5	2	1	4	4	5	32
37	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47
38	2	3	3	2	3	3	4	5	3	1	29
39	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	33
40	2	5	4	2	2	2	3	3	2	2	27

No	Variabel Kepuasan Kerja																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	78
2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	73
3	4	4	5	5	2	1	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	1	5	5	76
4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	61
6	1	5	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	1	5	5	4	5	1	75
7	4	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	60
8	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	3	2	2	3	44
9	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	69
10	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	69
11	4	5	4	4	4	1	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	79
12	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	3	78
13	4	5	4	3	5	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	74

14	2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	2	75
15	2	5	5	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
16	1	5	5	3	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	76
17	1	5	5	1	5	1	5	5	5	2	3	3	1	3	4	2	4	4	3	4	66
18	2	5	3	1	5	4	5	5	5	1	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	70
19	2	5	2	1	4	3	5	5	5	1	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	69
20	2	5	2	4	4	2	5	5	5	1	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	69
21	2	4	4	5	4	2	5	5	5	1	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	71
22	2	5	4	4	4	1	3	5	4	4	5	5	4	3	3	3	2	3	3	3	70
23	2	5	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	3	62
24	1	5	4	5	4	1	4	5	5	2	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	71
25	4	5	2	1	3	1	5	4	3	5	5	5	2	4	2	2	2	2	2	2	61
26	3	5	5	5	4	2	4	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
27	4	5	2	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
28	3	5	4	5	5	2	4	4	5	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	72

29	3	5	3	4	3	3	3	5	5	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	69
30	4	5	5	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	74
31	3	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	73
32	3	4	3	2	4	2	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	5	5	62
33	3	5	4	2	4	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
34	2	5	4	4	4	2	5	5	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	58
35	3	5	5	4	4	5	5	5	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	75
36	5	5	5	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	90
37	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
38	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	75
39	4	5	4	5	4	1	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	73
40	2	5	5	5	4	2	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	64

No	Variabel Kinerja Karyawan								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	4	1	5	4	5	32
2	5	5	4	3	3	4	4	3	31
3	5	4	3	5	1	4	4	2	28
4	5	5	5	4	5	4	4	5	37
5	5	5	3	4	2	4	4	5	32
6	5	5	4	5	4	5	4	5	37
7	5	5	4	5	1	5	5	5	35
8	5	3	4	5	4	5	5	5	36
9	5	2	4	4	3	5	5	5	33
10	5	2	4	4	2	5	5	5	32
11	4	4	5	4	2	4	5	5	33
12	5	4	4	4	1	4	3	5	30
13	5	4	4	4	1	5	4	5	32
14	5	4	5	4	1	5	4	5	33
15	5	2	1	3	1	5	5	4	26
16	5	5	5	4	2	5	4	5	35
17	5	2	4	4	1	5	4	5	30
18	5	4	5	5	2	4	4	4	33
19	5	3	4	3	3	4	3	5	30
20	5	5	5	4	2	5	4	4	34
21	5	4	4	4	3	4	4	5	33
22	4	3	4	4	2	5	3	2	27

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1 Pearson Correlation	1	.223	.586**	.555**	.340*	.280	.646**	.321*	.287	.334*	.728**
Sig. (2-tailed)		.167	.000	.000	.032	.080	.000	.043	.073	.035	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2 Pearson Correlation	.223	1	.576**	.173	.395*	.341*	.225	.406**	.121	.300	.568**
Sig. (2-tailed)	.167		.000	.284	.012	.032	.164	.009	.459	.060	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3 Pearson Correlation	.586**	.576**	1	.523**	.652**	.301	.457**	.369*	.314*	.382*	.797**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.059	.003	.019	.048	.015	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4 Pearson Correlation	.555**	.173	.523**	1	.279	.170	.528**	.369*	.328*	.315*	.683**
Sig. (2-tailed)	.000	.284	.001		.081	.293	.000	.019	.039	.048	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5 Pearson Correlation	.340*	.395*	.652**	.279	1	.464**	.206	.369*	.404**	.372*	.704**

Tot Pearson	.728**	.568**	.797**	.683**	.704**	.480**	.656**	.629**	.566**	.533**	1
al Correlation											
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

P4	Pearson Correlation	.106	.268	.462*	1	.101	-.099	.101	.278	.257	-.064	.048	.064	.315*	-.058	.102	.202	-.123	-.166	-.027	-.193	.354*
	Sig. (2-tailed)	.516	.095	.003		.536	.541	.534	.082	.110	.696	.768	.693	.048	.720	.531	.211	.451	.307	.867	.232	.025
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	-.169	.720*	.413*	.101	1	.008	.594*	.388*	.633*	.009	-.082	-.131	-.070	-.397*	.001	-.104	.097	.019	-.030	-.205	.329*
	Sig. (2-tailed)	.297	.000	.008	.536		.963	.000	.013	.000	.956	.616	.419	.669	.011	.996	.522	.552	.905	.855	.205	.038
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	-.292	-.191	.006	-.099	.008	1	.025	.042	-.080	-.099	-.118	-.200	.149	.065	.128	.261	.242	.073	.176	-.223	.109
	Sig. (2-tailed)	.067	.239	.971	.541	.963		.878	.799	.622	.542	.467	.216	.358	.688	.432	.104	.132	.656	.279	.167	.502
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	-.145	.558*	.175	.101	.594*	.025	1	.562*	.562*	-.253	.043	-.056	-.038	-.316*	.027	-.115	.032	-.183	-.254	-.311	.215
	Sig. (2-tailed)	.374	.000	.279	.534	.000	.878		.000	.000	.115	.792	.731	.814	.047	.869	.481	.843	.258	.114	.051	.183

P Pearson 1 5 on	.269	-.003	.115	.102	.001	.128	.027	.315*	.214	.289	.262	.414*	.371*	.283	1	.254	.303	.462*	.277	.384*	.639*
Sig. (2- tailed)	.093	.986	.478	.531	.996	.432	.869	.048	.184	.070	.102	.008	.018	.077		.114	.057	.003	.083	.015	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P Pearson 1 6 on	.219	-.047	.284	.202	-.104	.261	-.115	.031	-.093	.211	.328*	.241	.662*	.448*	.254	1	.499*	.416*	.673*	.233	.655*
Sig. (2- tailed)	.175	.774	.075	.211	.522	.104	.481	.851	.568	.191	.039	.134	.000	.004	.114		.001	.008	.000	.147	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P Pearson 1 7 on	.122	-.037	.023	-.123	.097	.242	.032	.037	.278	.021	.054	.080	.323*	.377*	.303	.499*	1	.492*	.673*	.307	.527*
Sig. (2- tailed)	.454	.821	.889	.451	.552	.132	.843	.822	.082	.897	.741	.622	.042	.016	.057	.001		.001	.000	.054	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P Pearson 1 8 on	.212	-.221	-.008	-.166	.019	.073	-.183	-.193	.038	.478*	.058	.272	.271	.198	.462*	.416*	.492*	1	.471*	.363*	.468*
Sig. (2- tailed)	.189	.171	.960	.307	.905	.656	.258	.233	.818	.002	.724	.089	.090	.221	.003	.008	.001		.002	.021	.002

N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.141	-.131	.123	-.027	-.030	.176	-.254	-.184	-.011	.275	.254	.184	.513*	.451*	.277	.673*	.673*	.471*	1	.538*	.583*
Sig. (2-tailed)	.385	.420	.451	.867	.855	.279	.114	.256	.948	.085	.114	.255	.001	.004	.083	.000	.000	.002		.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.289	-.345*	-.109	-.193	-.205	-.223	-.311	-.272	-.057	.253	.176	.227	.192	.179	.384*	.233	.307	.363*	.538*	1	.263
Sig. (2-tailed)	.070	.029	.505	.232	.205	.167	.051	.089	.726	.116	.277	.159	.236	.268	.015	.147	.054	.021	.000		.101
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.395*	.379*	.463*	.354*	.329*	.109	.215	.328*	.369*	.410*	.466*	.490*	.698*	.341*	.639*	.655*	.527*	.468*	.583*	.263	1
Sig. (2-tailed)	.012	.016	.003	.025	.038	.502	.183	.039	.019	.009	.002	.001	.000	.031	.000	.000	.000	.002	.000	.101	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	17

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1 Pearson Correlation	1	.572**	.535**	.213	-.454**	.372*	.257	.300	.625**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.188	.003	.018	.109	.060	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2 Pearson Correlation	.572**	1	.556**	.245	-.139	.163	.069	.110	.635**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.128	.392	.315	.671	.499	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3 Pearson Correlation	.535**	.556**	1	.330*	-.141	.194	.058	.242	.654**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.037	.387	.232	.720	.132	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4 Pearson Correlation	.213	.245	.330*	1	.056	.393*	.344*	.258	.596**
Sig. (2-tailed)	.188	.128	.037		.732	.012	.030	.108	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5 Pearson Correlation	-.454**	-.139	-.141	.056	1	-.108	-.036	.004	.116

	Sig. (2-tailed)	.003	.392	.387	.732		.506	.828	.982	.476
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.372*	.163	.194	.393*	-.108	1	.505**	.420**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.018	.315	.232	.012	.506		.001	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.257	.069	.058	.344*	-.036	.505**	1	.487**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.109	.671	.720	.030	.828	.001		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.300	.110	.242	.258	.004	.420**	.487**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.060	.499	.132	.108	.982	.007	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.625**	.635**	.654**	.596**	.116	.587**	.553**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.476	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.85	61.50	28.65
	Std. Deviation	5.947	7.716	4.080
Most Extreme Differences	Absolute	.102	.099	.205
	Positive	.062	.091	.118
	Negative	-.102	-.099	-.205
Kolmogorov-Smirnov Z		.643	.627	1.294
Asymp. Sig. (2-tailed)		.803	.826	.070

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Linieritas Beban Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	455.100	19	23.953	2.469	.026
		Linearity	293.212	1	293.212	30.228	.000
		Deviation from Linearity	161.888	18	8.994	.927	.561
	Within Groups		194.000	20	9.700		
	Total		649.100	39			

Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	407.350	22	18.516	1.302	.292
		Linearity	.011	1	.011	.001	.978
		Deviation from Linearity	407.339	21	19.397	1.364	.260
	Within Groups		241.750	17	14.221		
	Total		649.100	39			

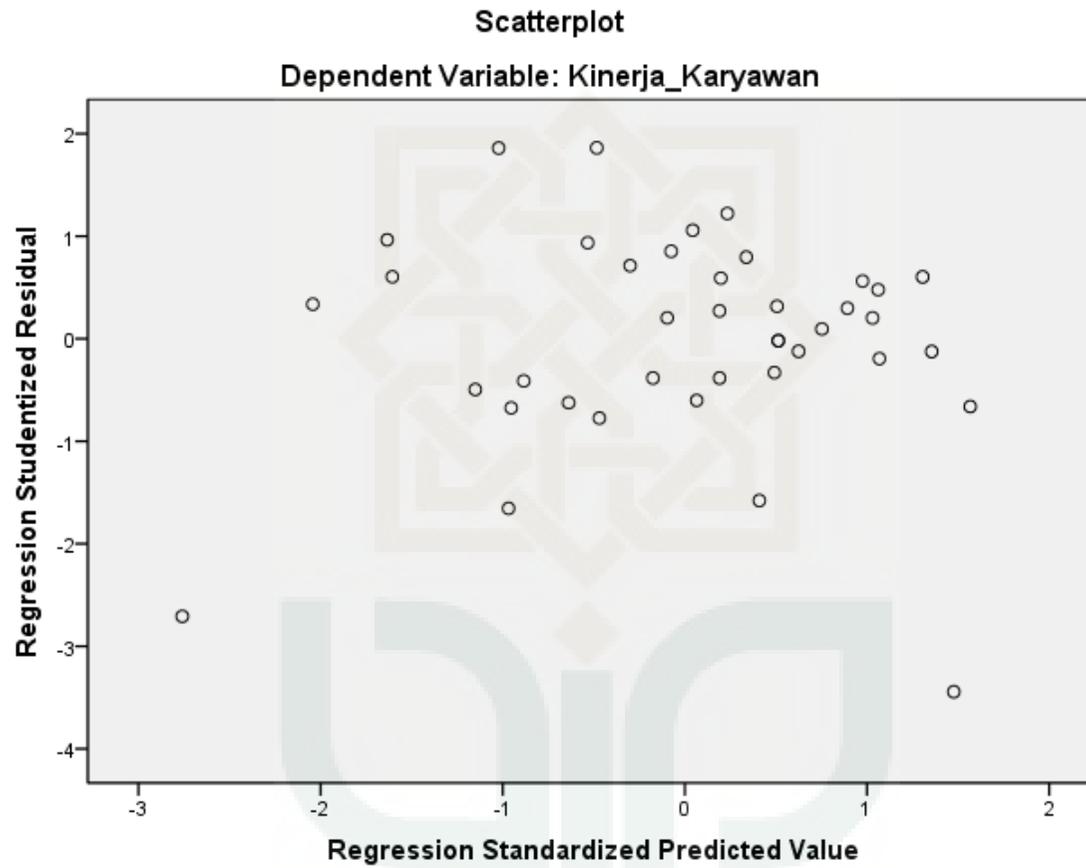
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.473	5.295		1.789	.082		
Beban Kerja	.463	.084	.674	5.536	.000	.996	1.004
Kepuasan Kerja	.020	.064	.037	.304	.763	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heterokedstisitas



Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.473	5.295		1.789	.082
	Beban Kerja	.463	.084	.674	5.536	.000
	Kepuasan Kerja	.020	.064	.037	.304	.763

Hasil Uji Signifikansi Simultan F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.098	2	147.049	15.326	.000 ^a
	Residual	355.002	37	9.595		
	Total	649.100	39			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.424	3.098

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



LAMPIRAN 3
Produk PT. Qomari Prima *Publisher*



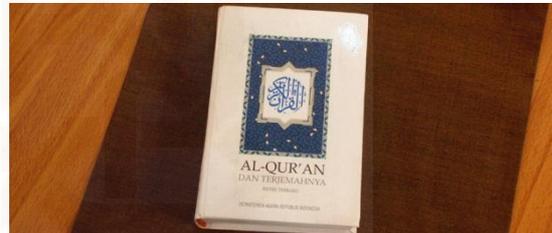
Quran Ar-Rahman



Quran Al-Waqiah



Quran Fussilat



Quran Terjemah Depag Karton



Quran Asy-Syura



Quran Indonesia Inggris Lux



Quran Gafir Emas (Fatir)



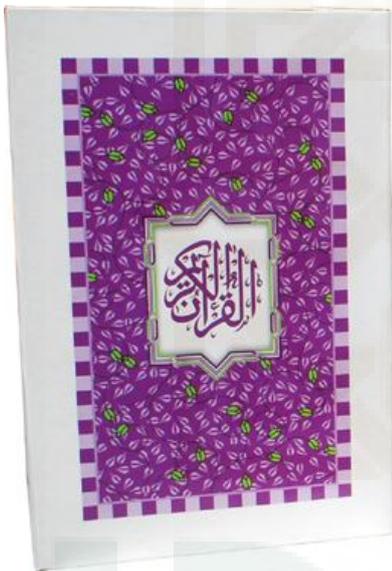
Quran Indonesia Inggris Paperback



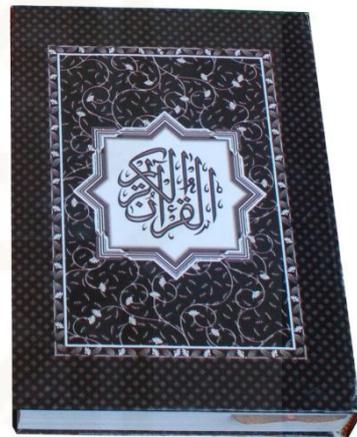
Quran Yusuf



Quran Terjemah Indonesia



Quran Al-Qasas



Quran Al-Isra'



Quran An-Nur

LAMPIRAN 4

Dokumentasi



Kantor pusat ada di daerah Jl. Kebangkitan Nasional No. 83 Penunping, Solo.



Wawancara dengan HRD PT. Qomari Prima *Publisher*,
Bapak Eko Agus Setyawan, S.H.



Pabrik yang ada di Jl. Kahuripan Utara Raya 9-11, Sumber, Banjarsari, Solo.



Lampiran 5

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Dedi Andrianto
Tempat/Tgl. Lahir : Boyolali, 07 November 1993
Alamat : Bendungan RT 04 / RW 01, Donohudan,
Ngemplak, Boyolali

B. Nama Orang Tua

Ayah : Dardiyo (Aml)
Ibu : Shotinem

C. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SDN Sawahan 1, 2006
 - b. SMP Muhammadiyah 4 Surakarta, 2009
 - c. MAN 1 Surakarta, 2012

D. Pengalaman Organisasi

1. Bendahara Dewan Ambalan MAN 1 Surakarta
2. Ketua Remaja Islam Masjid Al-Ikhlash Dukuhrejo, Donohudan
3. Bendahara PMB-28 (Persatuan Muda-Mudi Bendungan-28)
4. Wakil Ketua PSKR (Persatuan Sinoman Karya Remaja)
5. Anggota OSIS SMP Muhammadiyah 4 Surakarta

Yogyakarta, 28 Juli 2016

Dedi Andrianto
12240036



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P3.852/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
memberikan sertifikat kepada :

Nama : Dedi Andrianto
Tempat, dan Tanggal Lahir : Boyolali, 07 November 1993
Nomor Induk Mahasiswa : 12240036
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya
Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2014/2015 (Angkatan ke-86), di :

Lokasi : Banaran
Kecamatan : Galur
Kabupaten/Kota : Kab. Kulonprogo
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juni 2015 s.d. 31 Agustus 2015 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96,69 (A).
Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata
(KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah
Skripsi.



Yogyakarta, 09 Oktober 2015



Ketua,

Fatimah, M.A., Ph.D.

NIP. : 19651114 199203 2 001

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Dedi Andrianto
 NIM : 12240036
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	70	C
3.	Microsoft Power Point	95	A
4.	Internet	85	B
5.	Total Nilai	85	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 19 April 2016

Kepala PTIPD



Agung/Fatwanto, Ph.D.

NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

Angka	Huruf	Predikat
66-100	A	Sangat Memuaskan
71-85	B	Memuaskan
56-70	C	Cukup
41-55	D	Kurang
0-40	E	Sangat Kurang





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.6.9557/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Dedi Andrianto**
Date of Birth : **November 07, 1993**
Sex : **Male**

took Test of English Competence (TOEC) held on **March 16, 2016** by
Center for Language Development of State Islamic University Sunan
Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	45
Structure & Written Expression	38
Reading Comprehension	39
Total Score	407

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, March 16, 2016
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.11.3851/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Dedi Andrianto :
تاريخ الميلاد : ٧ نوفمبر ١٩٩٣

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٥ فبراير ٢٠١٦، وحصل
على درجة :

٤٢	فهم المسموع
٣٨	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٣٢	فهم المقروء
٣٧٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكاكرتا، ٢٥ فبراير ٢٠١٦



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





Nomor: UIN.02/R.3/PP.00.9/2753.C/2012

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : DEDI ANDRIANTO
NIM : 12240036
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2012/2013
Tanggal 10 s.d. 12 September 2012 (20 Jam pelajaran)

Yogyakarta, 19 September 2012
a.n. Rektor
Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.
NIP. 19600905 198603 1006

Sertifikat

NO. 119/PAN-OPAK/UNIV.UIN.YK.AA.09.2012

Diberikan kepada



Sebagai

Peserta OPAAK 2012



Dalam Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAAK) 2012 yang diselenggarakan oleh Panitia Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAAK) 2012 dengan tema:

**MEMUPUK NILAI-NILAI NASIONALISME DALAM RUANG KAMPUS ;
UPAYA MEMPERKOKOH INTEGRITAS BANGSA**

pada tanggal 5-7 September 2012 di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Mengetahui,

Pembantu Rektor III

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Dr. A. Ahmad Rifa'i, M.Phil
NIDN. 196009051986031006

Demikian Eksekutif Mahasiswa (DEMA) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Abdul Ghafid
Presiden Mahasiswa

Yogyakarta, 7 September 2012

Panitia OPAAK 2012

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Romel Masikuri
Ketua Panitia



LABORATORIUM AGAMA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

DEDI ANDRIANTO

12240036

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 13 Juni 2014
Ketua

Dr. Sriharini, M.Si
NIP. 19710526199703 2 001



H. Waryono, M.Ag.
NIP. 19701010 199903 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
REPUBLIK INDONESIA

IJAZAH

MADRASAH ALIYAH
PROGRAM : BAHASA

TAHUN PELAJARAN 2011/2012

Nomor : MA.01/II.31/PP.011/005/2012

MENGESAHKAN
fotokopi Ijazah STTB sesuai dengan aslinya
Nomor: 171/VII/2016
Surakarta, 29 JUL 2016

[Signature]
Drs. H.M. Hariyadi Purwanto, M.Ag.
NIP. 195707081984031001

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Aliyah Negeri
Surakarta menerangkan bahwa :

- nama : DEDI ANDRIANTO
- tempat dan tanggal lahir : Boyolali, 7 Nopember 1993
- nama orang tua : Dandiyono
- nomor induk : 11117
- nomor peserta : 02-500-005-4

LULUS

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Madrasah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Surakarta, 26 Mei 2012

Kepala Madrasah,

[Signature]
Drs. M. Hariyadi Purwanto, M. Ag.
NIP. 195707081984031001

MA 110001054





QOMARI
QURAN FOR PEOPLE

SURAT KETERANGAN

No.006/007/QPP/2016

Sesuai dengan Surat ijin Penelitian yang dikeluarkan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Manajemen Dakwah, maka dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa dibawah ini:

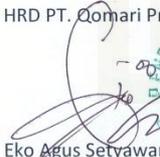
Nama: Dedi Andrianto NIM: 12240036

Telah melakukan tugas skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Sosial Islam (S.Sos.i) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan judul " **ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.QOMARI PRIMA PUBLISHER SOLO, JAWA TENGAH**, pada tanggal 16 Juni s/d 19 Agustus 2016.

Demikian, Semoga dapat digunakan Sebagaimana mestinya.

Surakarta, 30 Juli 2016

HRD PT. Qomari Prima Publisher



Eko Agus Setyawan, SH

www.qomari.com

PT Qomari Prima Publisher

Jl. Kebangkitan Nasional 83, Solo 57141, Indonesia. Telp. +62-271-7096300; +62-271-3020730, Fax. +62-271-7652966
email: penerbitqomari@yahoo.com



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon: (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 11 Mei 2016

Nomor : 074/1601/Kesbangpol/2016
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth
Gubernur Jawa Tengah
Up. Kepala Badan Penanaman Modal Daerah
Provinsi Jawa Tengah
Di
SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Fakultas Dakwah dan Komunikasi, universitas Islam Negeri
Sunan Kalijaga
Nomor : UIN .02 / DD.I / PN.01.1 / 1033 / 2016
Tanggal : 12 Mei 2016
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal "**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.QOMARI PRIMA PUBLISHER SOLO JAWA TENGAH**", kepada:

Nama : DEDI ANDRIANTO
NIM : 12240036
No. HP/Identitas : 085642303941 / 3309110711939001
Prodi /Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi, universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Lokasi Penelitian : PT qomari prima publisher Solo, Provinsi Jawa Tengah
Waktu Penelitian : 19 Mei 2016 s.d 19 Agustus 2016

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA
BADAN KESBANGPOL DIY
KABID. POLDAGRI DAN KEMASYARAKATAN

ARIS ARIYANTO,SH.MM
NIP.196601281998031003

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (Sebagai Laporan).
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga;



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH

Alamat : Jl. Mgr. Soegiopranoto No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id <http://bpmd.jatengprov.go.id>
Semarang - 50131

REKOMENDASI PENELITIAN
NOMOR : 070/2061/04.5/2016

- Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pada Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
3. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 22 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 67 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah.

Memperhatikan : Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor. 074/1601/Kesbangpol/2016 tanggal 11 Mei 2016 Perihal : Rekomendasi Penelitian.

Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah, memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : DEDI ANDRIANTO
2. Alamat : Bendungan RT 04/RW01, Kelurahan Donohudan, Kecamatan Ngemplak, Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah
3. Pekerjaan : Mahasiswa

Untuk : Melakukan Penelitian dengan rincian sebagai berikut :

- a. Judul Proposal : ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. QOMARI PRIMA PUBLISHER SOLO, JAWA TENGAH
- b. Tempat / Lokasi : PT. Qomari Prima Publisher Solo, Provinsi Jawa Tengah
- c. Bidang Penelitian : Dakwah Dan Komunikasi
- d. Waktu Penelitian : 16-05-2016 s.d. 19-08-2016
- e. Penanggung Jawab : Dra. Hj. Mikhriani, M.M.
- f. Status Penelitian : Baru
- g. Anggota Peneliti : -
- h. Nama Lembaga : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Ketentuan yang harus ditaati adalah :

- a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / Lembaga swasta yang akan di jadikan obyek lokasi;
- b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan;
- c. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
- d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
- e. Surat rekomendasi ini dapat diubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 16 Juni 2016

KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH





**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH**

Alamat : Jl. Mgr. Soegiopranoto No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id <http://bpmd.jatengprov.go.id>
Semarang - 50131

Semarang, 16 Juni 2016

Nomor : 070/6789/2016
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada
Yth. Walikota Surakarta
u.p. Kepala Kantor Kesbangpol
Kota Surakarta

Dalam rangka memperlancar pelaksanaan kegiatan penelitian bersama ini terlampir disampaikan Rekomendasi Penelitian Nomor 070/2061/04.5/2016 Tanggal 16 Juni 2016 atas nama DEDI ANDRIANTO dengan judul proposal ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. QOMARI PRIMA PUBLISHER SOLO, JAWA TENGAH, untuk dapat ditindaklanjuti.

Demikian untuk menjadi maklum dan terimakasih.

KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH


I. SUJARWANTO DWIATMOKO, M.Si.
Pembina Utama Madya
NIP. 19651204 199203 1 012

Tembusan :

1. Gubernur Jawa Tengah;
2. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah;
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;
4. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
5. Sdr. DEDI ANDRIANTO.