

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### a. Profil Konveksi Barokah Putra Kudus

Nama Perusahaan : Konveksi Barokah Putra  
 Nama Pemilik : Yossi Indra Astuti  
 Alamat Perusahaan : Dk. Salak Ds. Padurenan Rt  
 03/ Rw 05 Kec. Gebog Kab.  
 Kudus (kode pos 59333).

Komoditas : Pakaian  
 Kelompok Industri : Tekstil  
 Nomor Telepon : 085215660070  
 Status Badan Hukum : Usaha Mikro Kecil Menengah  
 (UMKM)

Jam Operasional :

- 1) Senin : 08.00 – 21.00 WIB
- 2) Selasa : 08.00 – 21.00 WIB
- 3) Rabu : 08.00 – 21.00 WIB
- 4) Kamis : 08.00 – 21.00 WIB
- 5) Jumat : 08.00 – 21.00 WIB
- 6) Sabtu : 08.00 – 21.00 WIB
- 7) Minggu : Libur

##### b. Sejarah Konveksi Barokah Putra Kudus

Konveksi Barokah Putra merupakan konveksi yang bergerak dalam bidang pakaian, yakni memproduksi seragam dalam partai besar. Konveksi Barokah Putra didirikan oleh Rouf sekitar 30 tahun yang lalu, yang saat ini dikelola oleh anaknya Yossi Indra Astuti, beserta suaminya, Afif Mustamsikin. Konveksi ini mempunyai 50 karyawan pada Maret 2022. Konveksi Barokah Putra bertempat di Dukuh Salak Desa Padurenan 03/05 Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Konveksi Barokah Putra merupakan satu diantara konveksi yang berada di Desa Padurenan, konveksi ini dapat terus bersaing dengan sejenis konveksi lainnya karena mengedepankan kualitas produk dan pengerjaan sesuai deadline. Konveksi Barokah Putra berhasil

memasarkan produknya secara online hingga ke luar pulau yakni Kalimantan dan Sumatra. Selain memasarkan secara online, Konveksi Barokah Putra juga mempunyai kios yang berada di Pasar Kliwon Kudus Blok A No. 77. Produknya dapat dipesan melalui Whatsapp 085215660070.

**c. Visi serta Misi Konveksi Barokah Putra Kudus**

1. Visi

- a. Menghasilkan produk yang berkualitas
- b. Menghasilkan produk dengan harga yang bersaing
- c. Menyelesaikan produk sesuai dengan deadline

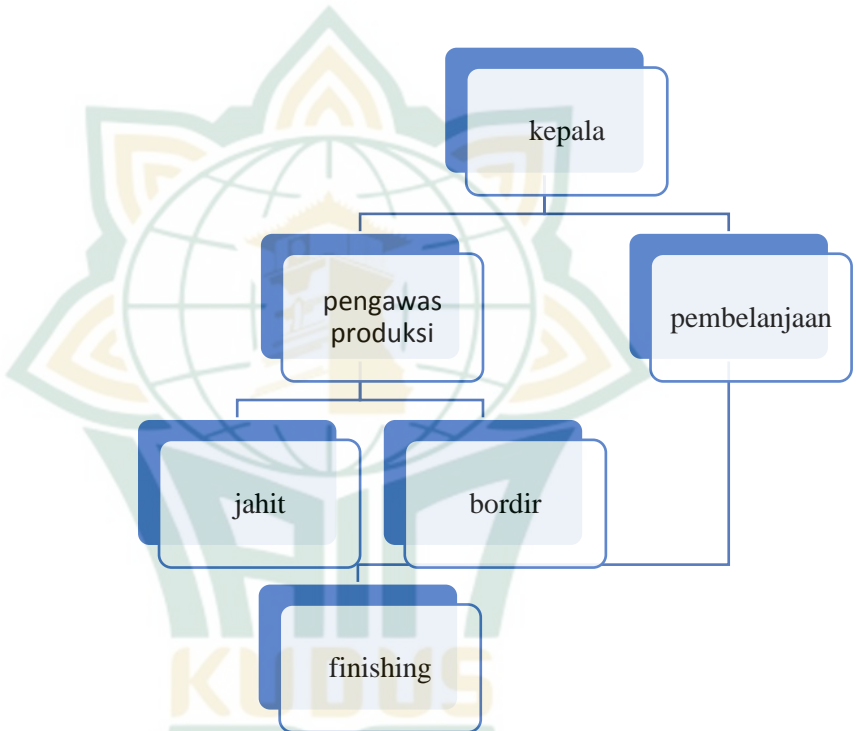
2. Misi

- a. Mensejahterakan warga sekitar
- b. Mengurangi angka pengangguran

**d. Struktur Organisasi**

Dalam kepengurusan Konveksi Barokah Putra Kudus yakni sebagai berikut:

**Gambar: 4.1 Struktur Organisasi Konveksi Barokah Putra Kudus**



**e. Produk Konveksi Barokah Putra Kudus**

Konveksi Barokah Putra Kudus merupakan usaha yang bergerak dalam bidang tekstil yang menghasilkan kemeja, kaos, batik, baju taqwa, celana, seragam sekolah, jas almamater, jaket, jasket, segala macam seragam, jasa bordir komputer, dan lain sebagainya sesuai dengan permintaan konsumen.

**f. Jenis Usaha dalam Perspektif Islam**

Jenis usaha yang dijalankan oleh Konveksi Barokah Putra Kudus adalah salah satu usaha konveksi dengan sistem jual beli melalui online

melalui whatsapp. Dalam transaksi jual beli menggunakan internet, barang hanya bisa diketahui melalui display tampilannya dalam gambar serta spesifikasi yang lengkap dan gambling, melalui penjelasan yang memberikan pengaruh pada harga barang. Transaksi online dominan dihalalkan oleh ulama selama terhindar dari ketidakjelasan atau “gharar”, melalui pemberian spesifikasi atau deskripsi yang jelas baik berbentuk model, bentuk, warna, jenis, gambar yang memberikan pengaruh pada harga barang.

Akad jual beli online tergolong kedalam akad jual beli salam dengan menyertakan pembayarannya dahulu sebelum penerimaan barang. Jasa pembiayaan yang berkenaan dengan jual beli online yang pembiayaannya dijalankan secara bersama-sama dengan pemesanan barang. Akad salam ini melakukan pembayaran dimuka dan setelahnya barangnya menjadi hutang si penjual. Jual beli salam ini didasarkan dalam Q.S. Al-Baqarah (282):

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ،  
وَلْيَكْتُبْ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ، وَلَا يَأْبُضْ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ  
كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ، وَلْيَمْلِكِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهَا أَوْ  
ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيَمْلِكْ وَلِيَّهُ بِالْعَدْلِ،....

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu berhutang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu mencatatnya. Hendaklah seorang pencatat di antara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah pencatat menolak untuk menuliskannya sebagaimana Allah SWT telah mengajarkan kepadanya. Hendaklah dia mencatatnya dan orang yang berutang itu mendiktekannya. Hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhan-Nya, dan janganlah dia menguranginya sedikit pun.” (Q.S. (2): (282).

## 2. Deskripsi Data Penelitian

### a. Gambaran Umum Responden

Peneliti ini menjelaskan mengenai keadaan responden dalam menjelaskan data dan memahami hasil penelitiannya. Gambaran mengenai responden dipakai untuk memahami profil responden yang didasarkan pada data yang didapatkan.

Kuesioner penelitian disebarakan kepada karyawan Konveksi Barokah Putra berjumlah 50 responden. Informan dalam penelitian ini mempunyai karakteristik sebagai berikut:

#### 1) Jenis Kelamin

Bersumber jenis kelamin dalam penelitian ini, responden adalah seluruh karyawan Konveksi Barokah Putra Kudus, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	18	36%
Perempuan	32	64%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022.*

Berdasarkan informasi diatas, dapat diketahui jumlah karyawan Konveksi Barokah Putra Kudus berjumlah 50 orang dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang dengan presentase 36%, serta jenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang dengan presentase 64%. Di konveksi tersebut banyak didominasi karyawan perempuan karena sesuai dengan jobdesknya yakni bagian jahit dan bordir diisi oleh karyawan perempuan. Sedangkan karyawan laki-laki hanya bagian pemasaran, pembelian, dan pemotongan kain saja.

#### 2) Usia Responden

Ciri-ciri karyawan Konveksi Barokah Putra Kudus diketahui juga dari usia. Usia responden dalam penelitian ini dikategorikan menjadi 3

kelompok usia, yakni usia 20 – 30 tahun, usia 31 – 40 tahun, serta usia > 40 tahun. Bersumber dari data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri usia karyawan Konveksi Barokah Putra Kudus adalah:

**Tabel 4.2 Usia Responden**

Usia	Jumlah	Presentase
21 – 30 tahun	9	18%
31 – 40 tahun	26	52%
>40 tahun	15	30%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022.*

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan jumlah terbanyak yakni pada usia 31 – 40 tahun sebanyak 26 karyawan dengan presentase 52%. Karyawan pada usia ini merupakan karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi, kelompok usia ini juga usia yang produktif dan sekaligus berada pada jenjang kelompok pekerja utana. Dengan demikian, kelompok usia ini sangatlah potensial menjadi mesin penggerak produksi pada Konveksi Barokah Putra Kudus. Selanjutnya usia karyawan terbanyak kedua yakni >40 tahun berjumlah 15 karyawan dengan presentase 30%, karena pada usia tersebut sudah mempunyai pengalaman serta kebanyakan karyawan tersebut adalah karyawan lama sejak berdirinya Konveksi Barokah Putra, mengingat konveksi ini berdiri 30 tahun yang lalu. Karyawan terbanyak terakhir yakni golongan usia 21 – 30 tahun sebanyak 9 karyawan dengan presentase 18% karena pada Konveksi Barokah Putra perlu menemukan kembali karyawannya sehingga suatu usaha dapat terus berfungsi serta berada pada kinerja puncak mereka.

**b. Frekuensi Data Variabel**

Terbentuknya berbagai tanggapan dari responden mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi, serta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dalam perspektif Islam (Studi Kasus pada Konveksi Barokah Putra Kudus) yakni:

**1) Beban Kerja (X1)**

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 50 karyawan pada Konveksi Barokah Putra yakni:

**Tabel 4.3 Frekuensi Beban Kerja**

Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Saya merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	10	20%	34	68%	6	12%	0	0	0	0
Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	3	6%	42	84%	5	10%	0	0	0	0
Saya tidak puas karena waktu kerja dan waktu istirahat saya tidak seimbang	21	42%	27	54%	2	4%	0	0	0	0
Saya tidak senang, karena tidak adanya sistem shift	7	14%	32	64%	11	22%	0	0	0	0
Saya merasa terbebani karena atasan memberikan tugas melebihi kapasitas saya	12	24%	26	52%	12	24%	0	0	0	0

Saya merasa tidak puas atas jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan	13	26%	32	64%	5	10%	0	0	0	0
Saya semangat dalam bekerja karena atasan memotivasi saya.	6	12%	20	40%	19	38%	5	10%	0	0

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022.*

Melalui tabel tersebut, dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari penelitian ini. Data tersebut dijabarkan yakni:

- a) Saya merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya, dari responden tersebut 10 sangat setuju (20%), 34 setuju (68%), 6 netral (12%), 0 (0%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- b) Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya, dari responden tersebut 3 sangat setuju (6%), 42 setuju (84%), 5 netral (10%), 0 (0%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- c) Saya tidak puas karena waktu kerja dan waktu istirahat saya tidak seimbang, dari responden tersebut 21 sangat setuju (42%), 27 setuju (54%), 2 netral (4%), 0 (0%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- d) Saya tidak senang karena tidak adanya sistem shift, dari responden tersebut 7 sangat setuju (14%), 32 setuju (64%), 11 netral (22%), 0 (0%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.



- e) Saya merasa terbebani karena atasan memberikan tugas melebihi kapasitas saya, dari responden tersebut 12 sangat setuju (24%), 26 setuju (52%), 12 netral (24%), 0 (0%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- f) Saya merasa tidak puas atas jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan, dari responden tersebut 13 sangat setuju (26%), 32 setuju (64%), 5 netral (10%), 0 (0%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- g) Saya semangat dalam bekerja karena atasan memotivasi saya, dari responden tersebut 6 sangat setuju (12%), 20 setuju (40%), 19 netral (38%), 5 (10%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.

**2) Kompensasi (X2)**

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 50 responden pada Konveksi Barokah Putra yakni:

**Tabel 4.4 Frekuensi Kompensasi**

Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Gaji yang saya terima dibawah UMR dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	8	16%	28	56%	14	28 %	0	0	0	0
Saya mendapat gaji hanya ketika saya kerja, jika cuti maka tidak dapat gaji	10	20%	25	50%	15	30 %	0	0 %	0	0
Tunjangan	4	8%	36	72%	10	20	0	0	0	0

yang saya terima sebanding dengan tugas dan tanggung jawab saya saat bekerja						%		%		
Saya akan mendapatkan bonus apabila mencapai atau melampaui target	26	52%	16	32%	8	16%	0	0%	0	0
Saya merasa senang karena atasan memuji hasil pekerjaan saya	17	34%	21	42%	9	18%	3	6%	0	0

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022.

Bersumber daftar tabel, maka dapat dijelaskan kaitannya dengan tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian ini. Data tersebut yaitu:

- a) Gaji yang saya terima dibawah UMR dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan saya, dari responden tersebut 8 sangat setuju (16%), 28 setuju (56%), 14 netral (28%), 0 (0%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- b) Saya mendapat gaji hanya ketika saya kerja, jika cuti maka tidak dapat gaji, dari responden tersebut 10 sangat setuju (20%), 25 setuju (50%), 15 netral (30%), 0 tidak setuju (0%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.

- c) Tunjangan yang saya terima sebanding dengan tugas dan tanggung jawab saya saat bekerja, dari responden tersebut 4 sangat setuju (8%), 36 setuju (72%), 10 netral (20%), 0 tidak setuju (0%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- d) Saya akan mendapatkan bonus apabila mencapai atau melampaui target, dari responden tersebut 26 sangat setuju (52%), 16 setuju (32%), 8 netral (16%), 0 tidak setuju (0%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- e) Saya merasa senang karena atasan memuji hasil pekerjaan saya, dari responden tersebut 17 sangat setuju (34%), 21 setuju (42%), 9 netral (18%), 3 tidak setuju (6%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.

**3) Pengembangan Karir (X3)**

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 50 karyawan Konveksi Barokah Putra yakni:

**Tabel 4.5 Frekuensi Pengembangan Karir**

Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Perusahaan tidak memberikan kejelasan terhadap jenjang karir saya	37	74 %	12	24 %	1	2%	0	0%	0	0%
Saya merasa akan tetap stag sesuai dengan jobdesk saya saat ini	33	66 %	15	30 %	2	4%	0	0%	0	0%
Perusahaan berupaya mengembankan bakat dan potensi	40	80 %	8	16 %	2	4%	0	0%	0	0%

karyawan										
Saya mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan saya	38	36 %	10	20 %	2	4%	0	0%	0	0%
Perusahaan berupaya meningkatkan kualitas kerja yang tinggi dengan menerapkan kedisiplinan	33	66 %	15	30 %	2	4%	0	0%	0	0%
Perusahaan berupaya meningkatkan kualitas SDM agar tidak kalah saing.	35	70 %	13	26 %	2	4%	0	0%	0	0%

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022.*

Bersumber daftar tabel, maka dapat dijelaskan kaitannya dengan tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian ini. Data tersebut yaitu:

- a) Perusahaan tidak memberikan kejelasan terhadap jenjang karir saya, dari responden tersebut 37 sangat setuju (64%), 12 setuju (24%), 1 netral (2%), 0 tidak setuju (0%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- b) Saya merasa saya akan tetag stag sesuai dengan jobdesk saya saat ini, dari responden tersebut 33 sangat setuju (66%), 15 setuju (30%), 2 netral (4%), 0 tidak setuju (0%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.

- c) Perusahaan berupaya mengembangkan bakat dan potensi karyawan, dari responden tersebut 40 sangat setuju (80%), 8 setuju (16%), 2 netral (4%), 0 tidak setuju (0%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- d) Saya mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan saya, dari responden tersebut 38 sangat setuju (76%), 10 setuju (20%), 2 netral (4%), 0 tidak setuju (0%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- e) Perusahaan berupaya meningkatkan kualitas kerja yang tinggi dengan menerapkan kedisiplinan, dari responden tersebut 33 sangat setuju (66%), 15 setuju (30%), 2 netral (4%), 0 tidak setuju (0%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- f) Perusahaan berupaya meningkatkan kualitas SDM agar tidak kalah saing, dari responden tersebut 35 sangat setuju (70%), 13 setuju (26%), 2 netral (4%), 0 tidak setuju (0%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.

#### 4) Kepuasa Kerja (Y)

Hasil tanggapan responden dari bebrapa kuesioner yang diberikan kepada 50 karyawan Konveksi Barokah Putra yakni:

**Tabel 4.6 Frekuensi Kepuasa Kerja**

Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Saya merasa senang karena atasan memperlakukan saya dengan baik	25	50%	22	44%	3	6%	0	0%	0	0%
Saya merasa nyaman dan dapat bekerja sama dengan dalam	23	46%	16	32%	9	18%	2	4%	0	0%

menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja saya										
Saya merasa senang karena atasan menempatkan karyawan sesuai keterampilannya	21	42 %	24	48 %	5	10 %	0	0 %	0	0 %
Saya merasa tidak ada tingkat kemajuan karir disini	20	40 %	23	46 %	6	12 %	1	2 %	0	0 %
Saya merasa terbebani dengan pekerjaan saya saat ini	20	40 %	27	54 %	3	6 %	0	0 %	0	0 %

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022.*

Bersumber daftar tabel, maka dapat dijelaskan kaitannya dengan tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian ini. Data tersebut yaitu:

- a) Saya merasa senang karena atasan memperlakukan saya dengan baik, dari responden tersebut 25 menjawab sangat setuju (50%), 23 setuju (46%), 3 netral (6%), 0 tidak setuju (0%), serta 0 sangat tidak setuju (0%).
- b) Saya merasa nyaman dan dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja saya, dari responden tersebut 23 menjawab sangat setuju (46%), 16 setuju (32%), 9 netral (18%), 2 tidak setuju (4%), serta 0 sangat tidak setuju (0%).
- c) Saya merasa senang karena atasan menempatkan karyawan sesuai keterampilannya, dari responden tersebut 21

- menjawab sangat setuju (42%), 24 setuju (48%), 5 netral (10%), 0 tidak setuju (0%), serta 0 sangat tidak setuju (0%).
- d) Saya merasa tidak ada tingkat kemajuan karir disini, dari responden tersebut 20 menjawab sangat setuju (40%), 23 setuju (46%), 6 netral (12%), 1 tidak setuju (2%), serta 0 sangat tidak setuju (0%).
  - e) Saya merasa terbebani dengan pekerjaan saya saat ini, dari responden tersebut 20 menjawab sangat setuju (40%), 27 setuju (54%), 3 netral (6%), 0 tidak setuju (0%), serta 0 sangat tidak setuju (0%).

### 3. Analisis Data

Penelitian ini mempunyai bertujuan memahami pengaruh beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dimana hal ini akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Berikut merupakan hasil tes instrumen, asumsi, serta hipotesis yang dilakukan:

#### a. Tes Instrumen

##### 1) Tes Validitas

Tes validasi dipakai untuk menghitung kebenaran pernyataan kuesioner. Adapun hasil kelayakan dari penelitian ini dengan menggunakan program SPSS yakni:

##### a) Beban Kerja (X1)

**Tabel 4.7 Hasil Tes Validitas Beban Kerja**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,955	0,279	Valid
	X1.2	0,831	0,279	Valid
	X1.3	0,977	0,279	Valid
	X1.4	0,865	0,279	Valid
	X1.5	0,955	0,279	Valid
	X1.6	0,977	0,279	Valid
	X1.7	0,448	0,279	Valid

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah 2022*

Hasil yang diperoleh adalah tes validitas variabel beban kerja (X1), serta semua poin dinyatakan valid karena terdapat 7 poin proposisi yang menunjukkan bahwa skor  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,279).

b) **Kompensasi (X2)**

**Tabel 4.8 Hasil Tes Validitas Kompensasi (X2)**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kompensasi (X2)	X2.1	0,568	0,279	Valid
	X2.2	0,803	0,279	Valid
	X2.3	0,826	0,279	Valid
	X2.4	0,855	0,279	Valid
	X2.5	0,754	0,279	Valid

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah 2022*

Hasil yang diperoleh adalah tes validitas variabel kompensasi (X2), serta semua poin dinyatakan valid karena terdapat 5 poin proposisi yang menunjukkan bahwa skor  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,279).

c) **Pengembangan Karir (X3)**

**Tabel 4.9 Hasil Tes Validitas Pengembangan Karir (X3)**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,593	0,279	Valid
	X3.2	0,623	0,279	Valid
	X3.3	0,399	0,279	Valid
	X3.4	0,489	0,279	Valid
	X3.5	0,737	0,279	Valid
	X3.6	0,650	0,279	Valid

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah 2022*

Hasil yang diperoleh adalah tes validitas variabel pengembangan karir (X3), serta semua poin dinyatakan valid karena terdapat 6 poin proposisi yang menunjukkan bahwa skor  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,279).



## d) Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 4.10** Tabel Hasil Tes Validitas  
Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,816	0,279	Valid
	Y.2	0,505	0,279	Valid
	Y.3	0,910	0,279	Valid
	Y.4	0,876	0,279	Valid
	Y.5	0,866	0,279	Valid

Sumber: Data Penelitian yang Diolah 2022

Hasil yang didapatkan yaitu tes validitas variabel kepuasan kerja (Y), serta semua poin dinyatakan valid karena terdapat 5 poin proposisi yang menunjukkan bahwa skor  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,279).

## 2) Tes Reliabilitas

Hasil pengujian kuesioner pada riset ini memanfaatkan SPSS. Disini, reliabilitas kuesioner ditunjukkan ketika skor *alpha* dan *cronbach* > 0.60. Hasil dari tes reliabilitas yakni:

**Tabel 4.11** Hasil Tes Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Skor Batas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	7 item	0,944	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	5 item	0,823	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	6 item	0,615	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	5 item	0,865	0,60	Reliabel

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil tes reliabilitas diatas, semua skor *alpha cronbach* ditunjukkan diatas hasil (0,60) sehingga semua variabel yang dipakai dinyatakan reliabel.

## b. Tes Pra Syarat

Analisis regresi berganda memerlukan tes prasyarat untuk mendapatkan hasil yang benar serta tidak menyimpang. Tes prasyarat yang dimanfaatkan

mencakup tes multikolinieritas, tes autokorelasi, tes normalitas, serta tes heteroskedastisitas.

### 1) Tes Multikolinieritas

Tes multikolinieritas digunakan untuk mencari tanda-tanda kaitan antar variabel bebas. Pengetesan multikolinieritas dilakukan dengan melihat skor toleransi serta skor VIF. Bila skor toleransi  $> 0,1$  serta skor VIF  $< 10$ , tidak ada tanda multikolinieritas. Hasil tes multikolinieritas tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Tes Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Beban Kerja (X1)	.938	1.066
Kompensasi (X2)	.997	1.003
Pengembangan Karir (X3)	.937	1.067

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022*

Melalui tabel tes multikolinieritas bisa dipahami bahwasanya skor toleransi variabel beban kerja  $0,938 > 0,1$ , variabel kompensasi  $0,997 > 0,1$ , serta variabel pengembangan karir  $0,937 > 0,1$ . Sementara skor VIF variabel beban kerja  $1,066 < 10$ , variabel kompensasi  $1,003 < 10$ , serta variabel pengembangan karir  $1,067 < 10$  maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas.

### 2) Tes Autokorelasi

Uji yang bermanfaat untuk memahami kesalahan pengganggu periode  $t$  dengan  $t-1$ . Terjadinya korelasi menandakan terjadinya autokorelasi. Regresi yang baik ketika tidak terjadi autokorelasi. Uji yang dijalankan untuk memahami autokorelasi yaitu Durbin-Watson yaitu:

**Tabel 4.13 Hasil Tes Autokorelasi**

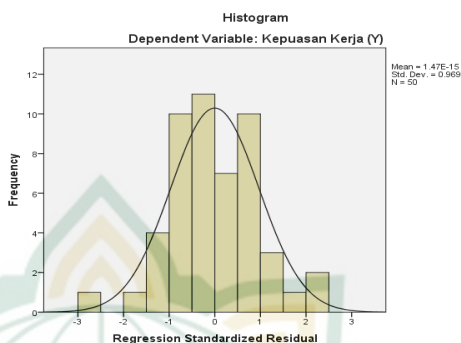
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.549a	.301	.256	1.06314	1.736

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022.

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut dapat diperoleh angka *Durbin Watson* 1,736. Skor  $T = 50$ ,  $k = 3$ , selanjutnya pada tabel  $dL$  serta  $dU$  pada  $T = 50$  serta  $k = 3$ , yaitu skor  $dL = 1,4206$  serta  $dU = 1,6739$ . Dari analisis dapat diketahui bahwa  $dU < d < 4-dU$  yakni  $1,6739 < 2,226 < 2,3261$ . Hal ini menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

### 3) Tes Normalitas

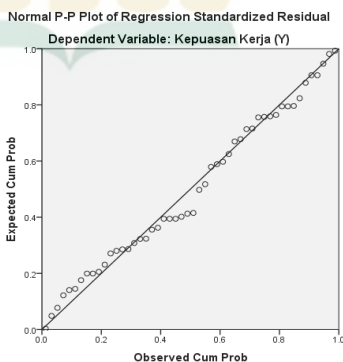
Uji yang bermanfaat untuk memahami apakah skor residual memiliki distribusi yang normal. Pengetesan ini dapat diamati dari analisis histogram. Dengan informasi apabila histogram untuk distribusi dibiarkan miring serta tidak normal. Sementara uji Kolmogorov- Smirnov didapatkan skor  $sig >$  (tahap signifikansi = 0,05). Variabel bebas berdistribusi normal apabila berasal dari Asymp. Sig. (2-tailed)  $> 0,05$ . Maka bisa dipahami melalui gambar berikut:

**Gambar 4.2 Hasil Tes Normalitas Grafik**

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022.*

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diamati bahwa kurva beban kerja, kompensasi, serta pengembangan karir pada Konveksi Barokah Putra mempunyai kemiringan yang cenderung seimbang antara kiri dan kanan, serta garisnya menyerupai gunung. Maka beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir cenderung berdistribusi normal.

Normalitas juga bisa dipahami melalui kurva normal P-plot berikut:

**Gambar 4.3 Hasil Tes Normalitas Grafik Normal P-Plot**

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022*

Gambar diatas bisa diketahui prinsip normalitas dengan mengamati penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik di atas. Titik-titik memanjang di sekitar garis serta diagonal. Karena tipe survei ini berdistribusi normal, maka tipe regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya, pengujian Kolmogorov-Smirnov juga dilakukan oleh peneliti. Tujuannya untuk memahami kenormalan distribusi nilai. Hasil pengujiannya yaitu:

**Tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1.03008445
Most	Absolute	.108
Extreme	Positive	.108
Differences	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.760
Asymp. Sig. (2-tailed)		.610

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022.*

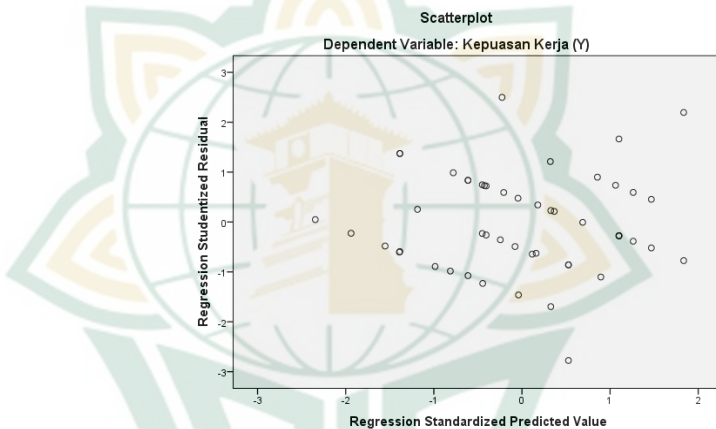
Melalui tabel diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya nilai sig 0,610 > 0,05. Hal ini menandakan kenormalan nilai residual dalam distribusinya.

**4) Tes Heteroskedastisitas**

Tes heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui varian residual di satu periode terhadap periode lain, ada tidaknya perbedaan. Ada tidaknya heteroskedastisitas yakni dengan mengamati hasil scatterplot antara ZPRED, skor

prediksi variabel terkait, serta SRESID yang tersisa. Data tanpa gejala heteroskedastisitas merupakan data yang baik. Apabila hasil scatterplot tidak memiliki pola yang jelas serta titik-titik tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka data tersebut tidak heterogen. Hasil tes heteroskedastisitas pada penelitian ini yakni:

**Gambar 4.3 Hasil Tes Heteroskedastisitas**



*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022.*

Gambar diatas memperlihatkan bahwa sebaran titik tidak beraturan dan ada diatas dan bawah nilai 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tipe regresi yang dinyatakan tidak menunjukkan gejala varian variabel, sehingga regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi, serta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Konveksi Barokah Putra Kudus.

### c. Tes Hipotesis

Tes hipotesis dilakukan untuk memahami pengaruh beban kerja, kompensasi, serta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini akan menjawab 4 hipotesis. Analisis regresi linier berganda dipakai untuk menjawab hipotesis tersebut.

### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Kegunaan analisis ini yaitu menyimpulkan cirrikhas populasi dari sampel yang sudah ditentukan. Regresi linier berganda juga dipakai untuk memahami pengaruh sebab beban kerja, kompensasi, serta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama dengan persamaan regresi berganda. Tahap kepercayaan yang dipakai dalam penelitian ini ialah 5%. Pengolahan data yang dilakukan memberikan hasil dalam tabel berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Tes Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.564	5.297		2.372	.022
1					
Beban Kerja (X1)	-.248	.116	-.272	-2.139	.038
Kompensasi (X2)	.388	.167	.287	2.326	.024
Pengembangan Karir (X3)	.262	.102	.325	2.556	.014

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022.*

Dapat dilihat pada table bahwa skor konstanta (konstan) dengan skor 12,564, sedangkan skor koefisien regresi beban kerja (X1) = -0,248, skor koefisien regresi kompensasi (X2) = 0,388, skor koefisien regresi pengembangan karir (X3) = 0,262. Dari hasil diatas dapat kita rumuskan tipe persamaan regresi berganda dalam penelitian ini. Tipe persamaan regresinya adalah:

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

$$Y = 12,564 + (-0,248) + 0,388 + 0,262 + e$$

Adapun interpretasinya dari tipe persamaan regresi linier berganda diatas seperti berikut:

- a) Nilai  $a$  sebesar 12,564 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel beban kerja, kompensasi, serta pengembangan karir. Jika variabel independen tidak dipengaruhi, maka variabel kepuasan kerja tidak mengalami perubahan.
- b)  $B_1X_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar -0,248 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel beban kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar -0,248, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c)  $B_2X_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,388 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,388, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d)  $B_3X_3$  (nilai koefisien regresi  $X_3$ ) sebesar 0,262 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel pengembangan karir maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,262, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2) Tes T (Parsial)

Uji  $t$  dilaksanakan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh tiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. jika signifikan  $\alpha > 0,05$ , ini



menyatakan ketiadaan pengaruh parsial dari tiap variabel independen. Jika  $\alpha < 0,05$  menandakan adanya pengaruh parsial dari variabel independen. Untuk menetapkan derajat independen dapat memakai rumus  $df = n - k = 50 - 3 - 1 = 46$ . Dalam mendapatkan  $t_{\text{tabel}}$  melalui persamaan a;2:  $(n - k - 1) = 0,05 : 2 : (50 - 3 - 1) = 0,025 : 46$ . Maka  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh 2,012. Bila skor sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Begitu pula sebaliknya, bila skor sig  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak serta  $H_0$  diterima. Hasil uji T yakni:

**Tabel 4.16 Hasil Tes T (Parsial)**  
**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.564	5.297		2.372	.022
1					
Beban Kerja (X1)	-.248	.116	-.272	-2.139	.038
Kompensasi (X2)	.388	.167	.287	2.326	.024
Pengembangan Karir (X3)	.262	.102	.325	2.556	.014

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022.*

- a) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja  
Variabel beban kerja menunjukkan sig  $0.038 < 0.05$  dan  $t_{\text{hitung}} -2.139 < t_{\text{tabel}} 2.012$ . hal ini menandakan bahwasanya  $H_1$  diterima dan artinya variabel beban kerja (X1) berefek negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- b) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja  
Variabel kompensasi menunjukkan sig  $0.024 < 0.05$  dan  $t_{\text{hitung}} 2.326 > t_{\text{tabel}} 2.012$ . Hal

ini menandakan bahwasanya  $H_2$  diterima yang artinya variabel kompensasi ( $X_2$ ) berefek positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

- c) Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Variabel pengembangan karir menunjukkan sig  $0.014 < 0.05$  dan  $t_{hitung} 2.556 > t_{tabel} 2.012$ . Hal ini menandakan bahwasanya  $H_3$  diterima artinya variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) berefek positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

### 3) Tes F (Simultan)

Uji yang bermanfaat dalam memahami pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel distribusi F diketahui pada df ( $k : n - k$ ) dimana  $k$  menjadi jumlah variabel independen,  $n$  menjadi jumlah sampel. Maka  $f_{hitung} = (3 : 50 - 3) = (3 : 47)$ . Maka dalam menentukan  $f_{hitung}$  dapat dicari pada df ke-3, baris ke 47 yakni 2.80. tabel hasil tes F dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 4.17 Hasil Tes F (Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22.427	3	7.476	6.614	.001 <sup>b</sup>
Residual	51.993	46	1.130		
Total	74.420	49			

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022.*

Melalui tabel diatas, dapat dipahami bahwa nilai sig untuk pengaruh simultan beban kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), serta pengembangan karir ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) yaitu  $0.001 < 0.05$  dan nilai  $f_{hitung} 6.614 > f_{tabel} 2,80$ . Simpulannya  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima artinya

beban kerja, kompensasi, pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Konveksi Barokah Putra Kudus. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini **diterima**.

#### 4) Tes Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Uji ini bermanfaat dalam memahami besarnya kontribusi pengaruh beban kerja, kompensasi, serta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Konveksi Barokah Putra Kudus. Dengan semakin besar kondisi  $R^2$  maka semakin besar pula presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) serta sebaliknya. Skor  $R^2$  ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.18 Tes Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )**

##### Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 <sup>a</sup>	.301	.256	1.06314

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022.

$R$  square pada tabel diatas yakni 0,301. Interpretasinya ialah berdasarkan tabel diatas, kepuasan kerja karyawan Konveksi Barokah Putra dipengaruhi oleh koefisien ( $R^2$ ) sebesar 0,301 atau 30,1%. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel beban kerja, kompensasi, serta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 0,301 (30,1%).

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Bersumber hasil olah data yang dijalankan, bisa dipahami bahwasanya secara bersamaan seluruh variabel independen yang berupa beban kerja (X1), kompensasi (X2), serta

pengembangan karir (X3) berefek signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Adapun penjelasannya mengenai hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni:

### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Konveksi Barokah Putra Kudus

Hipotesis pertama dites dalam SPSS versi 21 dengan hasil perhitungan dengan koefisien  $-0,248$ , kemudian hasil tes T pada bobot sendiri variabel bebas, besaran  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,139$  dengan  $t_{tabel}$  diperoleh  $2,012$  serta taraf signifikansi  $0,038$  di bawah  $5\%$ . Sehingga menunjukkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,248 < 2,012$ ) serta taraf signifikansi sebesar  $0,038 < 0,05$  serta skor koefisien regresi variabel beban kerja untuk skor negatif adalah  $-0,248$ .

Hasil pengujian memperlihatkan adanya pengaruh signifikan dengan arah negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Konveksi Barokah Putra Kudus. Hasil ini menandakan bahwasanya ketika beban kerja meningkat maka hal ini akan menurunkan kepuasan karyawan. Beban kerja yang berlebih bisa diatasi dengan memanfaatkan strategi pembagian kerja secara proposional yang didasarkan pada kecakapan pekerja secara merata dan juga strategi bimbingan dari atasan.

Penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu dari Ami Shiva Cahyani, dkk yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung”<sup>1</sup> serta penelitian dari Muhammad Sutikno dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)”<sup>2</sup> yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

---

<sup>1</sup> Ami Shiva Cahyani, dkk, “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung”, *Prosiding Manajemen*, vol. 6, No. 1 (2020).

<sup>2</sup> Muhamad Sutikno, “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)”, *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* 3 (2020).

kepuasan kerja. Dengan demikian apabila beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

## 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Konveksi Barokah Putra Kudus

Hipotesis pertama dites dalam SPSS versi 21 dengan hasil perhitungan dengan koefisien 0,388, kemudian hasil tes T pada bobot sendiri variabel bebas, besaran  $t_{hitung}$  sebesar 2,326 dengan  $t_{tabel}$  diperoleh 2,012 serta taraf signifikansi 0,024 di bawah 5%. Sehingga menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,326 > 2,012$ ) serta taraf signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$  serta skor koefisien regresi variabel kompensasi untuk skor positif adalah 0,388. Hasil pengtesan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berefek positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada Konveksi Barokah Putra Kudus. Oleh karena itu, semakin rendah tahap kompensasi maka semakin rendah tahap kepuasan kerja, karena bila seorang karyawan memiliki kompensasi yang rendah, ia melihat kepuasan kerja juga rendah, karena seseorang akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika kompensasinya juga tinggi.

Penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu dari Rani Veriyani dan Arif Partono Prasetio dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi”<sup>3</sup>, penelitian dari Ami Shiva Cahyani, dkk yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung”<sup>4</sup>, penelitian dari Muhammad Sutikno dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta

---

<sup>3</sup> Rani Veriyani, Arif Partono, “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi”, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, vol. 2, No. 2 (2018).

<sup>4</sup> Ami Shiva Cahyani, dkk, “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung”, *Prosiding Manajemen*, vol. 6, No. 1 (2020).

Dunia Sandang Tekstil)<sup>5</sup>, serta penelitian dari Candra Ardi Wibowo dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Roy Sentoso Collection Yogyakarta”<sup>6</sup> dengan hasil beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Konveksi Barokah Putra Kudus

Hipotesis pertama dites dalam SPSS versi 21 dengan hasil perhitungan dengan koefisien 0,262, kemudian hasil tes T pada bobot sendiri variabel bebas, besaran  $t_{hitung}$  sebesar 2,556 dengan  $t_{tabel}$  diperoleh 2,012 serta taraf signifikansi 0,014 di bawah 5%. Sehingga menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,556 > 2,012$ ) serta taraf signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$  serta skor koefisien regresi variabel kompensasi untuk skor positif adalah 0,262. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berefek positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada Konveksi Barokah Putra Kudus. Oleh karena itu, semakin rendah tahap pengembangan karir maka semakin rendah juga tahap kepuasan kerja, karena bila seorang karyawan memiliki pengembangan karir yang rendah, ia melihat kepuasan kerja juga rendah, karena seseorang akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika pengembangan karirnya juga tinggi.

Penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayekti dan Alivia Ayu Sekarini dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

---

<sup>5</sup> Muhamad Sutikno, “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil), *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* 3 (2020).

<sup>6</sup> Candra Ardi Wibowo, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Roy Sentoso Collection Yogyakarta”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 17, No. 2 (2021).

Karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja”<sup>7</sup> dengan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 4. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Konveksi Barokah Putra Kudus

Dengan hasil uji F didapatkan  $f_{hitung}$  sebesar  $6,614 > f_{tabel} 2,80$  serta tahap signifikansi sebesar  $0,001 < \alpha 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel independen beban kerja, kompensasi, pengembangan karir secara simultan berefek secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Konveksi Barokah Putra. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, kompensasi, serta pengembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ami Shiva Cahyani, dkk yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung”<sup>8</sup>, penelitian dari Muhammad Sutikno dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)”<sup>9</sup>, serta penelitian dari Prayekti

---

<sup>7</sup> Prayekti dan Alivia Ayu Sekartani, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Aseli Dagadu Djokdja,” *LP3M STIEBBANK* Vol. 11, No. 2 (2020).

<sup>8</sup> Ami Shiva Cahyani, dkk, “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung”, *Prosiding Manajemen*, vol. 6, No. 1 (2020).

<sup>9</sup> Muhamad Sutikno, “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil), *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* 3 (2020).

dan Alivia Ayu Sekarini dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja”<sup>10</sup> dengan hasil beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpegaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, serta pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penjelasan mengenai kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dalam Q.S. Al-Maidah ayat 8 yang intinya hal yang sudah dijalankan manusia wajib diberikan imbalan yang setara mengenai hal yang dikerjakannya. Kecermatan, ketekunan, kualitas bekerja karyawan akan memunculkan penghargaan dan kepuasan pada diri karyawan.

1.



---

<sup>10</sup> Prayekti dan Alivia Ayu Sekartani, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Aseli Dagadu Djokdja,” *LP3M STIEBBANK* Vol. 11, No. 2 (2020).