

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, BUDAYA ORGANISASI,
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PRAKTIS FOOTWEAR MAGETAN**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)

Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Kharis Nuril Huda

Nim 21415543

Program Studi : Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

2026

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, BUDAYA ORGANISASI,
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PRAKTIS FOOTWEAR MAGETAN**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Kharis Nuril Huda

Nim 21415543

Program Studi : Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

2026

HALAMAN PENGESAHAN

Judul: : Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan

Nama : Kharis Nuril Huda

NIM : 21415543

Tempat, Tanggal Lahir : Madiun, 18 April 2003

Program Studi : Manajemen

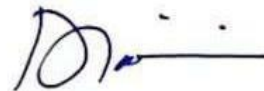
Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diujikan guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Pembimbing 1



Fery Setiawan, SE., MM
NUPTK. 1552767668131043

Ponorogo, 25 Juni 2026
Pembimbing 2



Dr. Diana Pramudya Wardhani, S.E., M.M
NUPTK. 0741761662230202

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Slamet Santoso, S.E., M.Si
NUPTK. 1970101619990412

Dosen Penguji



Fery Setiawan, SE., MM
NUPTK. 1552767668131043



Nani Kristiana, SE., M.M
NUPTK. 2253753654230083



Dwi Warni Wahyuningsih, SE., M.M
NUPTK. 4742764665231052

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Praktis Footwear Magetan. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena jumlah populasi relative kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Metodologi penelitian yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan bantuan *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 29*. Hasil pengujian variabel Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan arah yang positif. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linier berganda dari masing-masing variabel menunjukkan secara parsial ke arah yang positif. Demikian juga untuk hasil pengujian secara simultan variabel Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai yang signifikan.

Kata Kunci : Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatulahi. Wabarakatuh.

Alhamdulillahilahirabbil 'alamiin, puji syukur senantiasa peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan” dapat terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu. Shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi seluruh umat dan kita nantikan syafaat-Nya di yaumul qiyamah.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan kerjasama dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini dengan rasa hormat dan ketulusan hati peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Rido Kurnianto, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
2. Bapak Dr. Slamet Santoso, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

3. Bapak Dr. Riawan, SE.MM selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen.
4. Ibu Dra, Umi Farida, MM selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Diana Pramudya Wardhani, S.E.,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah senantiasa bersabar dalam membimbing peneliti dan memberikan arahan serta semangat untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, semoga ilmu yang telah diberikan selama masa perkuliahan dapat bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.
6. Teristimewa penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta penulis yakni Ayahanda Mudawin Khoirul Huda dan Ibunda Siti Munawaroh, terimakasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, motivasi, serta dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah setapak demi setapak dalam meraih mimpi di masa depan. Terimakasih untuk selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini hingga memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Ayah, ibu, putra kecilmu sudah dewasa dan siap melanjutkan mimpi yang lebih tinggi lagi.
7. Untuk seseorang yang tidak bisa penulis sebutkan namanya, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang mendalam atas semua dukungan, perhatian, dan semangat yang selalu diberikan. Dalam setiap langkah

penulis, kehadirannya begitu berarti, memberikan ketenangan dan kekuatan untuk terus maju meskipun tantangan datang silih berganti. Saat penulis merasa terpuruk, orang tersebut hadir dengan cara yang luar biasa, memberikan dorongan agar tidak menyerah. Terima kasih telah menjadi sosok yang selalu menginspirasi dan memberikan kehangatan dalam perjalanan ini. Semoga segala kebaikan yang diberikan kembali kepadanya dengan berlipat ganda, dan semoga kita selalu dapat saling mendukung dalam setiap langkah kehidupan.

8. Untuk teman-teman kelas Manajemen E yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademisku, terima kasih atas segala kebersamaan, dukungan, dan semangat yang telah kalian berikan. Kita telah melalui banyak momen bersama, baik suka maupun duka, dan semua itu membuat perjalanan ini lebih berarti. Terima kasih telah menjadi teman yang saling membantu, berbagi ilmu, dan memberikan motivasi satu sama lain. Semoga kita semua dapat meraih kesuksesan di masa depan dan kenangan indah selama masa perkuliahan ini tetap terjaga dalam ingatan kita.
9. Terakhir, kepada diri saya sendiri Kharis Nuril Huda, terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba. Terima kasih karena tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin,

ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharap segala bentuk saran serta masukan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi peneliti dan pembaca. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, peneliti mohon maaf apabila da kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ponorogo, 22 Juni 2026

Peneliti,



Kharis Nuril Huda

PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR KODE ETIK PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI) dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang penuh diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis disuatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang penuh ditulis dan/atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 22 Juni 2026



Kharis Nuril Huda

NIM. 21415543

MOTTO

“Hidup adalah pengabdian, dan tidak ada pengabdian tanpa pengorbanan.

Nikmatilah semua susahmu sebelum tercapai semua nikmatmu. Alam semesta tak pernah terburu-buru tapi semuanya tercapai.”

(Penulis)

Jika tidak karena Allah yang menolongku, mungkin aku sudah lama menyerah.

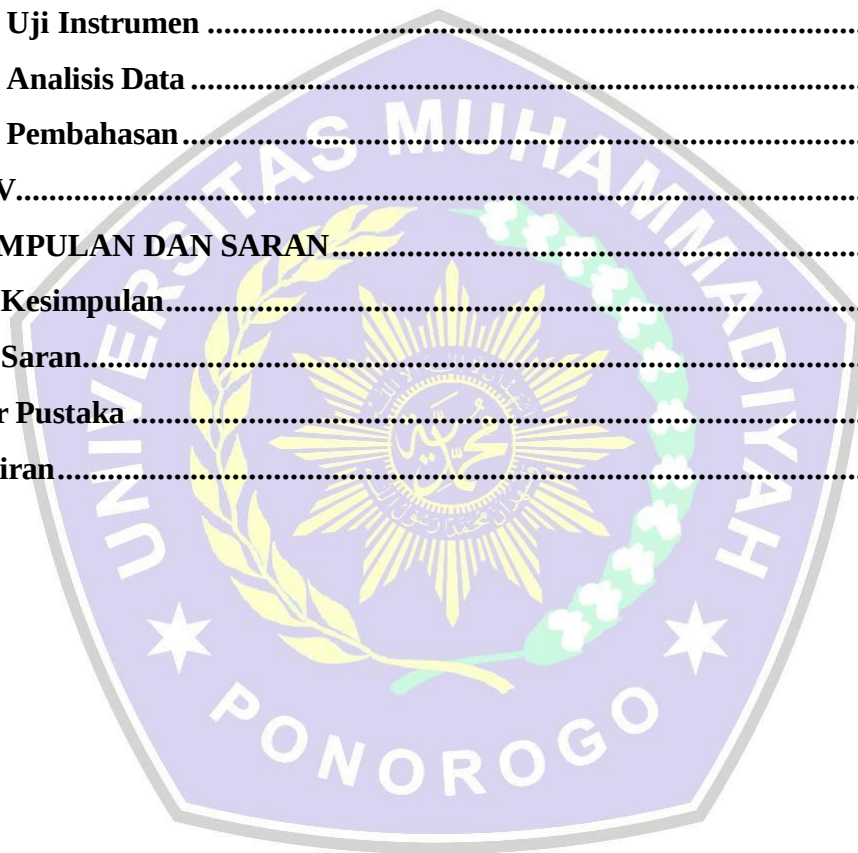
(QS. Al-Insyirah, 5-6)



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR KODE ETIK PENELITIAN.....	viii
MOTTO.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Kepuasan Kerja.....	14
3. Kesejahteraan Karyawan.....	18
4. Budaya Organisasi	20
5. Beban Kerja.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu.....	25
2.3 Kerangka Konseptual	29
2.4 Hipotesis	30
BAB III.....	34
METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	34
3.2 Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi Penelitian	34
2. Sampel Penelitian	34
3.3 Metode Pengambilan Data	35

3.4 Definisi Operasional Variabel	36
3.5 Metode Analisis Data	39
1. Uji Instrumen	39
2. Alat Analisis Data	42
3. Pengujian Hipotesis.....	44
BAB IV	46
4.1 Gambaran Umum Penelitian	46
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	48
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	50
4.4 Uji Instrumen	60
4.5 Analisis Data	63
4.6 Pembahasan.....	70
BAB V.....	76
KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.1 Saran.....	76
Daftar Pustaka	79
Lampiran.....	86



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 <i>Skala Likert</i>	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 <i>Skala Interval</i>	51
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Kesejahteraan Karyawan (X1)	52
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi (X2).....	54
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja (X3)	56
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Butir Kuesioner.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji T	68

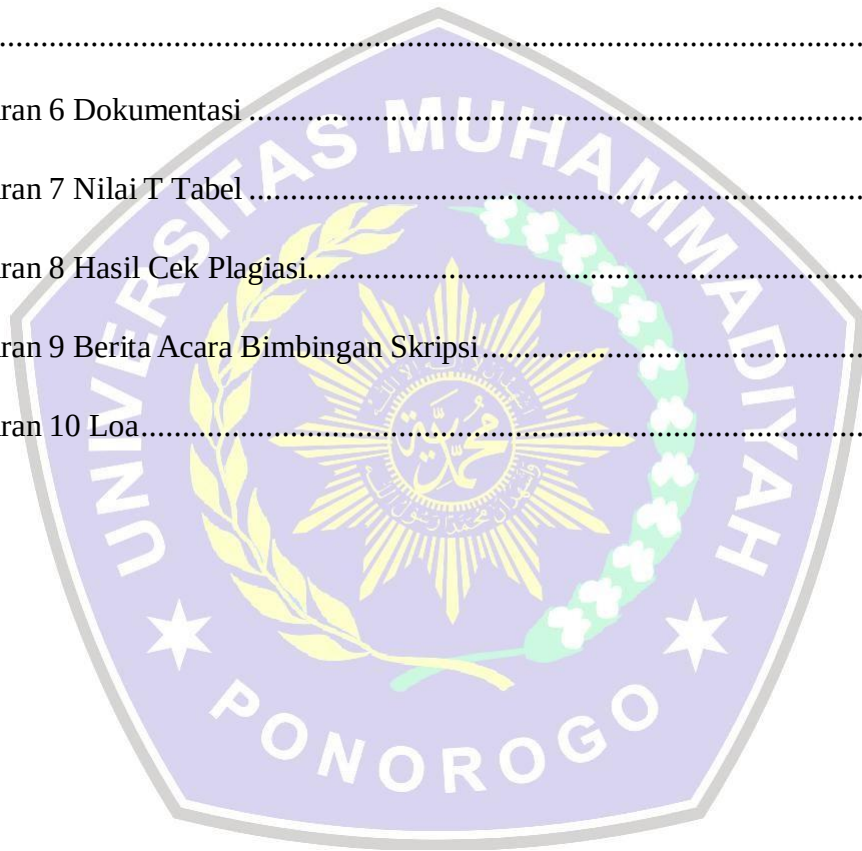
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Gambar Kurva Daerah Penolakan H_0 1 dan Penerimaan H_a 1.....	68
Gambar 4.2 Gambar Kurva Daerah Penolakan H_0 2 dan Penerimaan H_a 2	69
Gambar 4.3 Gambar Kurva Daerah Penolakan H_0 2 dan Penerimaan H_a 2	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	86
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden.....	90
Lampiran 3 Data Jawaban Responden.....	92
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	101
Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), Uji T	104
Lampiran 6 Dokumentasi	106
Lampiran 7 Nilai T Tabel	107
Lampiran 8 Hasil Cek Plagiasi.....	108
Lampiran 9 Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	109
Lampiran 10 Loa.....	110



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan operasionalnya. Salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika tersebut adalah keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi produktivitas, loyalitas, serta stabilitas tenaga kerja dalam suatu organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi, loyal terhadap organisasi, serta memberikan kontribusi positif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan beban kerja. Kesejahteraan yang mencakup aspek finansial, kesehatan, dan work-life balance menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Budaya organisasi yang positif mendorong keterlibatan, komunikasi, serta rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan performa, sedangkan beban kerja berlebih berpotensi menurunkan kepuasan kerja karena menyebabkan stres dan kelelahan.

Bisnis yang berkembang merupakan dambaan setiap insan perusahaan, sehingga mendorong perusahaan untuk mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kinerja karyawan. (Fauzi dalam Garaika, 2019) dalam jurnal (Hermanto *et al.*, 2020), kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima oleh karyawan. Menurut Saputra *et al.* (2021) dalam jurnal (Jumawan & Fauzan, 2024) kepuasan kerja merupakan kumpulan pemikiran dan perasaan karyawan mengenai sejauh mana mereka menghargai pekerjaan yang dilakukan. Pandangan ini mencerminkan evaluasi individu terhadap pekerjaan mereka secara menyeluruh, termasuk persepsi tentang kompensasi yang diterima dibandingkan dengan apa yang dianggap layak atau seharusnya mereka peroleh. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek material seperti gaji, tetapi juga oleh kesesuaian antara harapan dan realitas yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi dan usahanya tidak sebanding dengan imbalan atau pengakuan yang diberikan, maka rasa ketidakpuasan dapat muncul. Oleh karena itu, pemahaman terhadap persepsi karyawan mengenai nilai dan penghargaan atas pekerjaan menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kepuasan kerja secara menyeluruh.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam mencapai kesuksesan adalah kesejahteraan karyawan. (Subardjono, 2017) dalam (Hermanto et al., 2020), kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Kesejahteraan karyawan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya, kepuasan kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan. Kesejahteraan karyawan adalah balas pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar prestasi kerja meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo, 2023), kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal. Sedangkan dalam penelitian (Nilam A. Quilim, Rita Taroreh, dan Olivia Nelwan, 2016), kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Ternate.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya organisasi. (Ali dan Saputra 2023) dalam (Jumawan & Fauzan, 2024) menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan komunikasi, inovasi, dan kerja sama antar karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Budaya

organisasi mempengaruhi identitas dan citra organisasi, yang dapat mempengaruhi produktivitas, kebahagiaan karyawan, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi yang sehat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, suportif, dan terbuka terhadap perubahan. Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal, termotivasi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi yang selaras dengan nilai dan visi perusahaan menjadi hal yang krusial untuk menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan serta memperkuat daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Debitri Primasheila, Agustina Hanafi, dan Supardi A. Bakri, 2017), budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. Sedangkan dalam penelitian (Sudiyarningsih, 2009), budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.

Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja. (Saputra, 2021) Karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan pastinya memiliki beban kerja tersendiri, dan tentunya perusahaan harus memperhatikan hal tersebut karena beban kerja menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Apa

pun pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan bagian dari beban kerja yang harus ditangani secara profesional. Dalam menyikapinya, pekerja dituntut untuk mampu menerima dan menyesuaikan diri dengan beban kerja yang ada, baik dari segi kuantitas maupun tingkat kesulitan tugas yang diberikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (M Ridho Amirsyah Putra, Hamid Halin, dan Yeni, 2024), beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Berkat Sawit Sejati Musi Banyuasin. Sedangkan dalam penelitian (Agung Aditya Saputra, 2021), beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di Praktis Footwear Magetan, sebuah perusahaan manufaktur alas kaki yang terus berkembang di tengah persaingan industri yang semakin kompleks. Dalam dinamika operasionalnya, perusahaan mengandalkan kontribusi sumber daya manusia sebagai faktor kunci untuk menjaga produktivitas dan kualitas produksi. Namun, hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang tercermin dari berbagai keluhan seperti jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang tinggi, dan ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu. Meskipun pihak manajemen telah mengupayakan berbagai bentuk kesejahteraan serta membangun budaya organisasi yang inklusif dan partisipatif, hasilnya belum sepenuhnya mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara merata. Kondisi ini

mengindikasikan perlunya kajian lebih mendalam mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, guna memberikan masukan yang tepat bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis dapat Menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.
- b. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.
- c. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.

2. Manfaat

Mengacu pada hasil yang diperoleh, diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor seperti kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, beban kerja saling berinteraksi dan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dapat memperluas wawasan peneliti mengenai dinamika yang ada dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Pembaca

Dapat memberikan sumber bacaan maupun pengetahuan mengenai bidang manajemen sumber daya manusia pengaruh pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

c. Bagi Instansi

Memberikan dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola karyawan, meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan, dan mendorong produktivitas.

d. Bagi Akademis

Peningkatan Pemahaman Teoritis dan Praktis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Skripsi ini memberikan kontribusi signifikan dalam memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia. Temuan penelitian dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan strategi pendidikan, sehingga akademisi dapat merancang program yang lebih efektif dalam mendukung pengembangan manajemen sumber daya manusia di kalangan mahasiswa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Definisi Manajemen

Menurut Yusuf *et al* (2023) kata manajemen bersumber dari bahasa Inggris yaitu “*manage*” yang berarti mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan dan memimpin. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), manajemen diartikan sebagai upaya untuk mencapai sasaran dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Selain itu, manajemen juga dapat didefinisikan sebagai proses mencapai tujuan dengan efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, dan manajemen sumber daya.

Menurut Hasibuan (2021) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Farida (2017) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b) Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wardhani (2022) manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan , pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya berfokus pada peningkatan perkembangan karyawan, menjaga hubungan yang serasi antara karyawan, atasan dan stakeholder sehingga tercapai hubungan kerjasama yang harmonis dengan harapan peningkatan produktivitas/kinerja karyawan dan organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik maka organisasi akan memiliki SDM berkualitas tinggi.

Menurut Hasibuan (2021) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Farida (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah konsep perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dari kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi guna mencapai sebuah tujuan organisasi maupun perusahaan, individu dan masyarakat

Menurut Mahmud & Fajar (2024) MSDM adalah ilmu dan seni pendayagunaan sumber daya manusia agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

c) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*foranization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan. Diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral

karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2. Kepuasan Kerja

a) Definisi Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristik pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting karena dapat memengaruhi produktivitas, loyalitas, dan tingkat stres karyawan. (Harlofida, 2017) kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dilakukan seseorang. Artinya, seorang karyawan bisa merasa puas terhadap aspek tertentu dalam pekerjaan tetapi tidak terhadap aspek lainnya, menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan konstruk yang kompleks dan multidimensional.

Menurut (Fauzi dalam Garaika, 2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima oleh karyawan. Saputra et al. (2021) menambahkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya mencakup aspek material seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan antar rekan kerja, kesesuaian pekerjaan dengan aspirasi pribadi, dan lingkungan kerja yang mendukung.

b) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2017) sebagai berikut:

a. Kesesuaian antara pekerjaan dengan minat dan kemampuan

Salah satu penentu utama kepuasan kerja adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian, minat, dan nilai-nilai pribadi karyawan. Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya mencerminkan dirinya baik dari sisi tantangan, tanggung jawab, maupun tujuan pribadi maka tingkat kepuasannya akan lebih tinggi. Pekerjaan yang terlalu mudah atau terlalu sulit bisa menyebabkan kebosanan atau stres, yang berdampak pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

b. Kompensasi yang adil

Gaji dan tunjangan merupakan aspek penting dalam menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan. Namun, menurut Robbins dan Judge, yang lebih penting dari jumlah nominal adalah persepsi keadilan dalam pemberian kompensasi tersebut. Karyawan akan merasa puas apabila mereka merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan usaha, tanggung jawab, serta hasil kerja yang diberikan. Ketidakpuasan akan muncul jika terjadi ketimpangan antara input dan output kerja, sesuai dengan prinsip equity theory.

c. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman

Kondisi lingkungan fisik kerja yang bersih, aman, dan tidak membahayakan kesehatan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain aspek fisik, kenyamanan psikologis juga penting, seperti tidak adanya tekanan berlebihan, konflik internal yang tinggi, atau diskriminasi. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan suasana yang kondusif dan menyenangkan, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

d. Hubungan interpersonal yang baik

Hubungan yang harmonis antar karyawan serta antara karyawan dengan atasan sangat berperan dalam menciptakan kepuasan kerja. Ketika individu merasa dihargai, didengar, dan diperlakukan dengan adil dalam interaksi sosial di tempat kerja, maka mereka akan lebih termotivasi dan merasa nyaman. Robbins dan Judge menekankan pentingnya kerja sama tim, komunikasi terbuka, dan dukungan sosial sebagai unsur yang memperkuat kepuasan kerja.

e. Kesempatan untuk berkembang

Karyawan akan merasa lebih puas jika mereka melihat adanya peluang untuk tumbuh dan mengembangkan diri di tempat kerja. Kesempatan promosi, pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan tanggung jawab merupakan hal-hal yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan

keterikatan terhadap organisasi. Robbins dan Judge menekankan bahwa organisasi yang menyediakan ruang pertumbuhan akan meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan.

3. Kesejahteraan Karyawan

a) Definisi Kesejahteraan Karyawan

Menurut (Subardjono, 2017) kesejahteraan karyawan adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung secara fisik dan mental bagi para pekerja, termasuk pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan kerja, serta peningkatan kualitas hidup karyawan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Menurut (Sriwidodo & Haryanto, 2010) dalam (Ramdani et al., 2024) Salah satu faktor penting dalam menciptakan kualitas kehidupan karyawan adalah kesejahteraan karyawan, yang memungkinkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan terpelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk menerapkan dan memperhatikan program kesejahteraan bagi karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan lancar, sehingga dapat tercapai kinerja yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, serta agar karyawan betah dan nyaman berada dalam perusahaan tersebut.

b) Indikator Kesejahteraan Karyawan

Indikator kesejahteraan karyawan menurut Subardjono (2017), sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan Fisik dan Mental

Kesejahteraan karyawan mencakup terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan, baik secara fisik maupun mental. Pemenuhan kebutuhan fisik meliputi pemberian gaji yang layak, tunjangan tetap, serta akses terhadap fasilitas kesehatan. Sementara itu, kebutuhan mental mencakup perasaan aman, dihargai, dan dihormati di lingkungan kerja. Ketika kedua aspek ini terpenuhi, maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan optimal.

2. Pemberian Fasilitas Kerja yang Mendukung

Fasilitas kerja menjadi bagian penting dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja sehari-hari. Subardjono menekankan bahwa perusahaan yang menyediakan fasilitas seperti ruang kerja yang layak, tempat istirahat, sarana transportasi, atau bahkan sarana rekreasi, menunjukkan perhatian terhadap kenyamanan dan kebutuhan operasional karyawan. Hal ini berkontribusi terhadap meningkatnya semangat dan produktivitas kerja.

3. Keamanan Kerja dan Suasana Kerja yang Kondusif

Karyawan akan merasa lebih sejahtera apabila mereka bekerja

dalam lingkungan yang aman secara fisik dan psikologis. Keamanan kerja mencakup jaminan perlindungan terhadap risiko kerja, penerapan standar keselamatan kerja (K3), dan kepastian status kerja (misalnya tidak terus-menerus dalam kontrak jangka pendek). Selain itu, suasana kerja yang kondusif juga meliputi hubungan antar rekan kerja yang harmonis, manajemen yang suportif, serta minimnya konflik internal.

4. Dukungan terhadap Keseimbangan Kehidupan Pribadi dan Pekerjaan (Work-Life Balance)

Salah satu indikator kesejahteraan yang semakin penting dalam dunia kerja modern adalah kemampuan perusahaan dalam membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ini dapat diwujudkan melalui kebijakan jam kerja yang wajar, kemudahan dalam mengambil cuti, serta fleksibilitas kerja bila diperlukan. Karyawan yang memiliki waktu cukup untuk keluarga, istirahat, dan kegiatan pribadi akan memiliki kondisi mental yang lebih stabil dan kinerja yang lebih baik.

4. Budaya Organisasi

a) Definisi Budaya Organisasi

Menurut (Robbins dan Judge, 2017) Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang

dibentuk dan dianut bersama oleh anggota suatu organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Budaya ini menjadi identitas unik organisasi dan memengaruhi cara kerja serta hubungan antar individu di dalamnya. (Schein, 2022) menambahkan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan dan dikembangkan oleh sekelompok orang saat mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2021), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, nilai-nilai, serta norma yang berkembang dalam suatu organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam bertindak oleh setiap individu di dalam organisasi.

Menurut (Robbins & Judge, 2019) Dalam literatur manajemen, budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan yang membentuk cara mereka berpikir, berperilaku, serta berinteraksi satu sama lain dan dengan lingkungan eksternal. Budaya organisasi mencerminkan identitas perusahaan dan mempengaruhi proses pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan, serta dinamika kerja sehari-hari. Hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan sangat erat, karena budaya yang

positif seperti yang menekankan pada keterbukaan, penghargaan terhadap kontribusi individu, kerja tim, dan dukungan terhadap keseimbangan kerja-hidup dapat meningkatkan motivasi, rasa memiliki, dan kenyamanan psikologis karyawan.

c) Indikator Budaya Organisasi

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2017) sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko

Menggambarkan sejauh mana anggota organisasi didorong untuk berinovasi, berkreasi, dan mengambil risiko dalam pekerjaan mereka.

2. Perhatian terhadap Detail

Menunjukkan sejauh mana ketelitian, presisi, dan perhatian terhadap hal-hal kecil dihargai dalam organisasi.

3. Orientasi terhadap Hasil

Menggambarkan sejauh mana manajemen fokus pada hasil dan pencapaian tujuan, bukan hanya proses yang ditempuh untuk mencapainya.

4. Orientasi terhadap Individu

Mengacu pada sejauh mana keputusan manajerial mempertimbangkan dampaknya terhadap individu dalam organisasi.

5. Orientasi terhadap Tim

Menggambarkan sejauh mana pekerjaan diorganisasi dilakukan secara tim, bukan individu.

5. Beban Kerja

a) Definisi Beban Kerja

Menurut (Mangkunegara, (2017) Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, pengalaman, serta kondisi fisik dan psikologis individu. Menurut (Sedarmayanti, 2018), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik maupun mental.

Menurut (Tarwaka, 2016) mendefinisikan beban kerja sebagai perbandingan antara kapasitas kerja seseorang dengan tuntutan atau volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut (Moekijat, 2019), beban kerja adalah total waktu dan tenaga yang dibutuhkan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tuntutan organisasi.

b) Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

1. Jumlah Tugas yang Diterima

Indikator ini mengacu pada kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode tertentu (harian, mingguan, atau bulanan). Semakin banyak tugas yang diterima, semakin besar beban kerja. Tugas bisa berupa tanggung jawab utama maupun tambahan dari atasan.

2. Tingkat Kesulitan Tugas

Menggambarkan kompleksitas pekerjaan dari sisi teknis, kognitif, atau emosional. Pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi membutuhkan pemikiran mendalam, keterampilan khusus, atau pengalaman. Semakin rumit suatu tugas, maka beban kerja mental pun meningkat.

3. Batas Waktu Penyelesaian Tugas

Indikator ini mencerminkan tekanan waktu yang dihadapi oleh individu. Deadline yang ketat menambah beban kerja karena mengharuskan penyelesaian cepat, kadang tanpa waktu istirahat cukup. Tekanan waktu ini bisa menimbulkan stres jika tidak diimbangi dengan kemampuan manajemen waktu.

4. Kesesuaian antara Tugas dan Kemampuan

Mengacu pada kecocokan antara kompetensi individu (pengetahuan, keterampilan, pengalaman) dengan jenis tugas yang diberikan. Jika tugas sesuai dengan kemampuan, maka beban kerja terasa ringan. Jika tidak sesuai, individu merasa kesulitan dan cepat mengalami kelelahan mental atau frustrasi.

5. Waktu Kerja yang Tersedia

Menunjukkan lama waktu kerja efektif yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas. Jika waktu kerja tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, maka beban kerja meningkat. Termasuk dalam hal ini adalah waktu kerja reguler, waktu lembur, dan waktu istirahat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang penulis lakukan sekarang ini tidak lepas dari hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/tahun	Judul	Hasil
1.	Nilam A. Quilim, Rita Taroreh, Olivia Nelwan (2016)	PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, <i>JOB ENRICHMENT</i> DAN <i>JOB ENLARGMENT</i> TERHADAP KEPUASAN KERJA	1.) Kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Ternate. 2.) <i>Job enrichment</i>

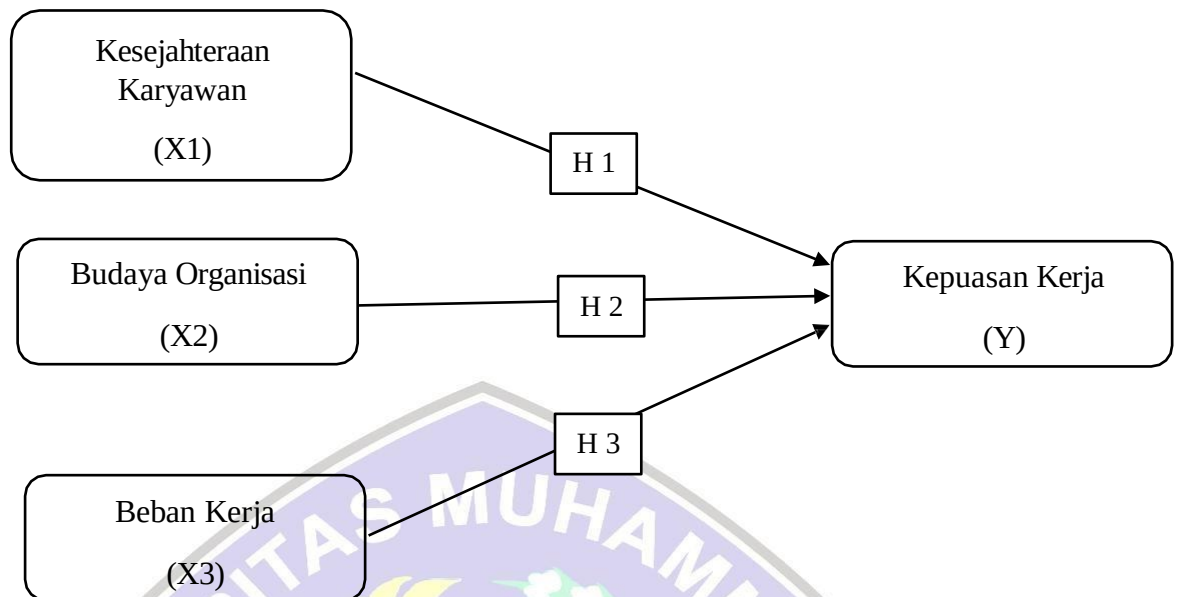
		PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG TERNATE MALUKU UTARA.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Ternate. 3.) <i>Job enlargement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Ternate. 4.) Kesejahteraan karyawan, <i>job enrichment</i> , dan <i>job enlargement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Ternate.
2.	Agung Aditya Saputra (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	1.) Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2.) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3.) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3.	Debitri Primasheila,	PENGARUH BUDAYA	1.) Budaya organisasi

	Agustina Hanafi, dan Supardi A. Bakri (2017)	ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TELKOM KANTOR WILAYAH PALEMBANG	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang.
4.	Yanuar Mulyo Prasetyo (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja	1.) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2.) Budaya kaizen tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3.) Kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 4.) Gaya kepemimpinan, budaya kaizen, dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5.	Sri Sudiyarningsih (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora	1.) Budaya organisasi tidak berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2 Lingkungan kerja positif dan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3.) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

6.	M Ridho Amirsyah Putra, Hamid Halin, Yeni (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkat Sawit Sejati	1.) Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Berkat Sawit Sejati Musi Banyuasin. 2.) Stres Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. 3.) Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
----	--	---	--

2.3 Kerangka Konseptual

Sebuah model kerangka pemikiran yang baik, dapat menjelaskan hubungan antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan skemanya sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir pada gambar di atas adalah model kerangka pemikiran dari penelitian ini dengan judul pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja praktis Footwear Magetan

Keterangan :

H1: Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan

H2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan

H3: Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan

2.4 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2020) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, itu sebabnya rumusan masalah biasanya ditulis dalam bentuk kalimat pernyataan.

1. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yanuar Mulyo Prasetyo, 2023), kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal. Sedangkan dalam penelitian (Nilam A. Quilim, Rita Taroreh, dan Olivia Nelwan, 2016), kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Ternate.

Kedua penelitian terdahulu tersebut berfungsi sebagai landasan teoritis sekaligus pembanding empiris yang esensial dalam penelitian ini. Keberadaan kesenjangan penelitian (*research gap*) di antara kedua studi tersebut memberikan justifikasi ilmiah yang kuat bahwa pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja bersifat dinamis dan tidak dapat digeneralisasi secara mutlak pada setiap objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menjembatani *research gap* tersebut dengan melakukan pengujian kembali secara empiris, guna memberikan kontribusi akademis baru dalam memperkuat premis teoritis mengenai pengaruh positif dan

signifikan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjabaran diatas, maka pada penelitian ini dibuat hipotesis:

Ha₁: Diduga kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Praktis Footwear Magetan.

Ho₁: Diduga kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Praktis Footwear Magetan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Debitri Primasheila, Agustina Hanafi, dan Supardi A. Bakri, 2017), budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. Sedangkan dalam penelitian (Sudiyarningsih, 2009), budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.

Kedua penelitian terdahulu tersebut berfungsi sebagai landasan teoritis sekaligus pembanding empiris yang esensial dalam penelitian ini. Keberadaan kesenjangan penelitian (*research gap*) di antara kedua studi tersebut memberikan justifikasi ilmiah yang kuat bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja bersifat dinamis, kontekstual, dan tidak dapat digeneralisasi secara mutlak pada setiap instansi atau perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menjembatani *research gap* tersebut dengan melakukan pengujian kembali secara empiris, guna melihat sejauh mana nilai-nilai

dan budaya kerja yang diterapkan pada Praktis Footwear Magetan mampu memengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Pengujian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis baru dalam memperkuat premis teoritis mengenai pentingnya keselarasan budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka pada penelitian ini dibuat hipotesis:

Ha₂: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Praktis Footwear Magetan.

Ho₂: Diduga budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Praktis Footwear Magetan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (M Ridho Amirsyah Putra, Hamid Halin, dan Yeni, 2024), beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Berkat Sawit Sejati Musi Banyuasin. Sedangkan dalam penelitian (Agung Aditya Saputra, 2021), beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kedua penelitian terdahulu tersebut berfungsi sebagai landasan teoritis sekaligus pembanding empiris yang esensial bagi penelitian ini. Keberadaan kesenjangan penelitian (*research gap*) di antara kedua studi tersebut memberikan justifikasi ilmiah yang kuat bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja bersifat dinamis,

kontekstual, dan sangat bergantung pada karakteristik operasional serta tuntutan tugas di masing-masing instansi atau perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menjembatani *research gap* tersebut dengan melakukan pengujian kembali secara empiris, guna menganalisis sejauh mana alokasi, target, dan volume beban kerja yang dihadapi oleh karyawan di Praktis Footwear Magetan mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Pengujian pada objek ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis baru yang memperkuat premis teoritis mengenai pentingnya manajemen beban kerja yang proporsional.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha₃: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Praktis Footwear Magetan.

Ho₃: Diduga beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Praktis Footwear Magetan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pengujian dan penganalisisan Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan. Beralamat di Jl. Sawo No.9, Watusirah, Selosari, Kec. Magetan, Kab. Magetan, Jawa Timur 63313.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Praktis Footwear Magetan, yang berjumlah 33 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini Adalah Teknik sampel jenuh.

Menurut (Sugiyono, 2022) sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut (Arikunto, 2016) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan

penelitian populasi. Dalam penelitian ini karena populasinya kurang dari 100 maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Praktis Footwear Magetan yang berjumlah 33 orang.

3.3 Metode Pengambilan Data

Jenis data yang di butuhkan dalam pelaksanaan penelitian yaitu:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2022), data primer adalah data asli yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumbernya, baik individu maupun perorangan. Data primer merupakan data utama yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian. Data primer didapatkan dari menyebar kuesioner kepada responden yaitu karyawan Praktis Footwear Magetan..

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2022), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal, artikel, situs web, dan dokumen penting. Data sekunder digunakan sebagai pelengkap kebutuhan data penelitian

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2022), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner ini dapat digunakan untuk mengukur berbagai variabel dalam penelitian, terutama dalam penelitian kuantitatif. Dalam penggunaan kuesioner, peneliti harus memperhatikan validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan. Penyebaran kuesioner kepada responden berisikan tentang pengaruh kesejahteraan karyawan, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan praktis footwear Magetan. Pengukuran data pada penelitian ini untuk pengukuran jawaban responden dibagi menjadi 5 kategori yaitu:

Tabel 3. 1. Skala Likert

Tahap	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

No.	Variable	Definisi	Indikator
1.	Kesejahteraan Karyawan (X1)	Menurut (Subardjono, 2017) kesejahteraan karyawan adalah usaha yang dilakukan	a. Pemenuhan kebutuhan fisik dan mental b. Pemberian

		perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung secara fisik dan mental bagi para pekerja, termasuk pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan kerja, serta peningkatan kualitas hidup karyawan baik di dalam maupun di luar pekerjaan	fasilitas kerja yang mendukung c. Keamanan kerja dan suasana kerja yang kondusif d. Dukungan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance) (Subardjono, 2017)
2.	Budaya Organisasi (X2)	Menurut (Robbins dan Judge, 2017) Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dibentuk dan dianut bersama oleh anggota suatu organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku, berinteraksi, dan mengambil keputusan.	a. Inovasi dan pengambilan risiko b. Perhatian terhadap detail c. Orientasi terhadap hasil d. Orientasi terhadap individu e. Orientasi terhadap tim (Robbins dan Judge, 2017)
3.	Beban Kerja (X3)	Menurut (Mangkunegara, 2017) Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau	a) Jumlah tugas yang diterima b) Tingkat kesulitan tugas

		pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, pengalaman, serta kondisi fisik dan psikologis individu.	c) Batas waktu penyelesaian tugas d) Kesesuaian antara tugas dan kemampuan e) Waktu kerja yang tersedia (Mangkunegara, 2017)
4.	Kepuasan Kerja (Y)	Menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristik pekerjaannya.	a) Kesesuaian antara pekerjaan dengan minat dan kemampuan b) Kompensasi yang adil c) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman d) Hubungan interpersonal yang baik e) Kesempatan untuk berkembang (Robbins & Judge, 2017)

3.5 Metode Analisis Data

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Dalam bukunya (Sugiyono, 2020) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. Uji Instrumen

Menurut (Sanusi, 2016) uji instrumen merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur sesuatu yang akan diteliti.

a) Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji validitas memiliki tujuan untuk mengukur sah atau tidaknya pernyataan dalam kuisioner. Dikatakan valid atau sah apabila kuisioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner.

Menurut (Andreas Wijaya, 2019) Dalam pengukuran validitas, harus menguji hubungan antar variabel antara lain, Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan >0.5 .

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) Uji validitas dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk menggunakan program *SmartPLS*. Syarat menilai validitas ialah nilai dari *loading factor* harus lebih dari 0,70.

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa valid alat ukur atau kuesioner yang digunakan, kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid merupakan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan < 0,05 atau 5 %. Signifikan 5% berarti tingkat kesalahannya 5% dan tingkat keyakinannya 95%, maka kriteria yang dilakukan untuk setiap perhitungan dinyatakan dengan:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka artinya instrument valid.
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka artinya instrument tidak valid.

Dalam penelitian ini untuk menguji validitas dari kuesioner menggunakan bantuan program SPSS 29 (Statistic Product and Service Solution). Menurut (Sugiyono, 2022) adapun rumus validitas menggunakan korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Skor pertanyaan

y = Skor total

b) Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2022), uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian menghasilkan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila respons seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan di dalamnya tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut (Sugiyono, 2022), jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Dan sebaliknya, apabila nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Berikut penjelasannya:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya (reliabel).
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka instrumen tidak memiliki reliabilitas yang baik dan tidak dapat dipercaya (tidak reliabel).

Adapun rumus perhitungan tersebut menggunakan formula *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$\alpha_u = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_I^2}{S_I^2} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah butir kuisioner

α_u = Koefisien keterandalan butir kuisioner

$\sum S_i^2$ = Jumlah variansi skor butir yang valid

S_i^2 = Variansi total skor butir

2. Alat Analisis Data

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2022) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu kesejahteraan karyawan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan beban kerja (X_3), terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Menurut (Sugiyono, 2022) persamaan regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

a = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi (Kesejahteraan Karyawan)

b_2 = Koefisien Regresi (Budaya Organisasi)

b_3 = Koefisien Regresi (Beban Kerja)

X_1 = Variabel Kesajahteraan Karyawan

X_2 = Variabel Budaya Organisasi

X_3 = Variabel Beban Kerja

e = Standart Error

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi *dependen*. Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$) besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai 1 yang artinya:

- a. Jika koefisien dterminasi (R^2) yang mendekati +1 atau -1 menunjukkan bahwa hubungan variabel-variabel *independen* dengan variabel *dependen* semakin kuat.
- b. Jika koefisien determinasi (R^2) yang mendekati 0 menunjukkan bahwa hubungan variabel-variabel *independent* dengan variabel *dependen* semakin lemah.

Adapun rumus Koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = KoefisienDeterminasi

R^2 = Koefisien Korelasi

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018) uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, yang diuji pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ (5%) artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai peluang 95% atau dengan toleransi kesalahan 5%. Kriteria pengambilan keputusan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adanya pengaruh variabel *independen* secara parsial terhadap variabel *dependen*.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak adanya pengaruh variabel *independen* secara parsial terhadap variabel *dependen*.
- c. Jika nilai sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial.
- d. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial.

Rumus : $t = \frac{\beta_i}{Se}$

Dimana :

t : t_{hitung}

β : Koefisien Regresi

Se : *Standar Error Of Estimate*



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

3.1 Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Deskripsi Perusahaan

Praktis Footwear Magetan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur alas kaki, khususnya sepatu. Perusahaan ini berlokasi di Kabupaten Magetan, Jawa Timur, yang dikenal sebagai salah satu daerah dengan potensi tenaga kerja terampil di sektor industri pengolahan. Praktis Footwear Magetan berfokus pada produksi sepatu dengan mengutamakan kualitas, kenyamanan, serta efisiensi proses produksi guna memenuhi kebutuhan pasar domestik.

Sejak berdiri, Praktis Footwear Magetan berkomitmen untuk menghasilkan produk alas kaki yang memiliki daya saing tinggi baik dari segi desain maupun ketahanan produk. Perusahaan ini menjalankan kegiatan produksi secara terstruktur dengan menerapkan standar operasional prosedur (SOP) pada setiap tahapan produksi, mulai dari pemilihan bahan baku hingga proses finishing.

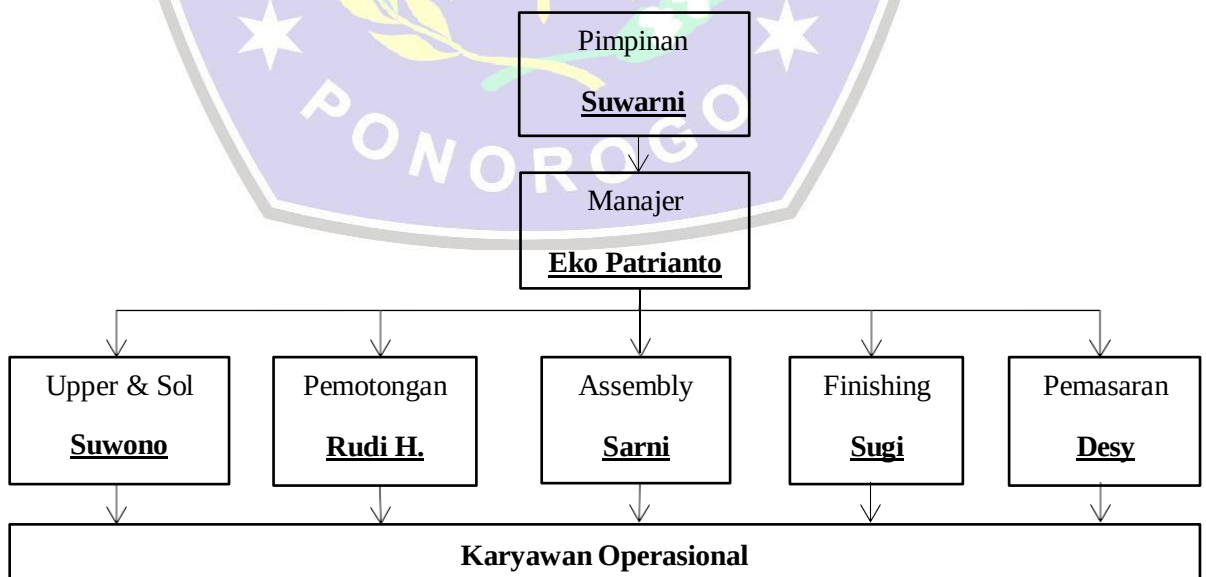
Praktis Footwear Magetan beroperasi di wilayah Kabupaten Magetan dengan lokasi pabrik yang strategis dan mudah dijangkau. Lingkup usaha perusahaan meliputi proses perancangan produk,

pengadaan bahan baku, proses produksi sepatu, pengendalian kualitas, hingga distribusi produk ke konsumen atau mitra usaha.

Produk utama yang dihasilkan oleh Praktis Footwear Magetan adalah sepatu dengan berbagai model yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar. Produk tersebut dirancang dengan mempertimbangkan aspek ergonomis, kenyamanan pemakai, serta tren desain yang berkembang. Bahan baku yang digunakan dipilih secara selektif untuk menjaga kualitas dan daya tahan produk.

Proses produksi di Praktis Footwear Magetan meliputi beberapa tahapan, yaitu persiapan bahan baku, pemotongan bahan, perakitan, penjahitan, finishing, dan pemeriksaan kualitas. Setiap tahapan dilakukan dengan pengawasan yang ketat untuk memastikan produk yang dihasilkan sesuai dengan standar kualitas perusahaan.

Berikut ini struktur organisasi Praktis Footwear Magetan yang disusun secara fungsional:



Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan Praktis Footwear Magetan yang berjumlah 33 orang. Pengelompokan karakteristik yang dilakukan peneliti bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai identitas diri dari responden. Berikut ini deskripsi mengenai responden dalam penelitian ini:

a) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – laki	25	75,8 %
Perempuan	8	24,2 %
Total	33	100.0 %

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan informasi dari tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, dengan total 25 orang atau 75,8 %. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 8 orang, yang mencakup 24,2 % dari total populasi. Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pria, hal ini sesuai dengan karakteristik objek penelitian yaitu karyawan Praktis Footwear Magetan. Kondisi ini mencerminkan bahwa tenaga kerja di perusahaan manufaktur cenderung didominasi oleh laki-laki, yang mungkin terkait dengan pembagian peran atau tanggung jawab

pekerjaan yang berlaku di perusahaan.

b) Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Responden Karakteristik Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
≤ 20 Tahun	-	-
21 – ≤ 30 Tahun	14	42,4%
31 – ≤ 40 Tahun	12	36,4%
41 – ≤ 50 Tahun	5	15,2%
> 50 Tahun	2	6,0%
Total	33	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Karakteristik responden berdasarkan kategori usia menunjukkan bahwa kelompok usia 21 – 30 tahun terdiri dari 14 orang, yang mencakup (42,4%) dari total sampel. Sementara itu, 31 - 40 tahun terisi sebanyak 12 orang mewakili (36,4%). Kelompok usia 41-50 terdiri dari 5 orang mewakili (15,2%). Sedangkan usia > 50 Tahun terdiri dari 2 orang mewakili (6,0%). Sebagian besar responden berusia ≤ 30 tahun, dengan total mencapai 14 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Praktis Footwear Magetan didominasi oleh individu yang berada dalam usia produktif dan matang secara profesional. Rentang usia ini umumnya merupakan periode di mana seseorang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, keterampilan yang berkembang, serta stabilitas dalam karier.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu kesejahteraan karyawan (X1), budaya organisasi (X2), dan beban kerja (X3), sedangkan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Bagian ini menjelaskan hasil analisis yang diperoleh dari hasil jawaban responden atau karyawan Praktis Footwear Magetan, melalui kuesioner yang telah dibagikan.

Bagian ini akan menguraikan hasil analisis yang dihasilkan dari pengisian kuesioner oleh 33 karyawan Praktis Footwear Magetan.

Adapun kriteria nilai rata-rata untuk pengambilan kesimpulan deskripsi variabel penelitian ini berdasarkan skala Likert adalah sebagai berikut:

Nilai 1: Sangat Tidak Setuju (STS)

Nilai 2: Tidak Setuju (TS)

Nilai 3: Netral (N)

Nilai 4: Setuju (S)

Nilai 5: Sangat Setuju (SS)

1. Perhitungan Skala Interval

Skala interval digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, budaya organisasi dan beban kerja. Diketahui nilai maksimum berbobot 5 dan nilai minimum berbobot 1. Untuk menghitung interval digunakan rumus berikut:

Adapun kriteria menurut (Riduan & Kuncoro, 2012), menyatakan bahwa untuk menyebutkan nilai rata-rata yang digunakan guna menjelaskan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.3 Skala Interval

Skala Data	Kelas	Skala
1	1,00 - 1,79	Sangat rendah
2	1,80 - 2,59	Rendah
3	2,60 - 3,39	Netral
4	3,40 - 4,19	Tinggi
5	4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Riduan & Kuncoro, 2012

1. Deskripsi Variabel Kesejahteraan Karyawan (X1)

Responden memberikan umpan balik mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan Praktis Footwear Magetan terdapat 4 pertanyaan yang dibuat untuk mengevaluasi variabel kesejahteraan karyawan. Di bawah ini adalah hasil kuisisioner yang didasarkan pada jawaban yang diberikan oleh para responden:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Kesejahteraan Karyawan

NO	Pernyataan	Skor					Σ Responden	Σ Skor	Rata - Rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
Pemenuhan Kebutuhan Fisik dan Mental										
1.	X1.1	7	19	3		4	33	159	4,81	Sangat Tinggi
Pemberian Fasilitas Kerja yang Mendukung										
2	X1.2	10	15	5	2	1	33	130	3,93	Tinggi
Keamanan Kerja dan Suasana Kerja yang Kondusif										
3	X1.3	9	17	3	2	2	33	128	3,87	Tinggi
Dukungan terhadap Keseimbangan Kehidupan Pribadi dan Pekerjaan (<i>Work-Life Balance</i>)										
4	X1.4	12	15	2	2	2	33	132	4,00	Tinggi
Total									16,61	
Rata-Rata									4,15	

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai variable kesejahteraan karyawan, menunjukkjan item pernyataan ke-1 yaitu berdasarkan hasil kuesioner, pemenuhan kebutuhan fisik dan mental memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,81 menunjukkan bahwa responden menilai perusahaan telah memberikan kesejahteraan yang baik dalam memnuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan dan dapat disimpulkan bahwa menurut (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-1 masuk dalam kategori sangat tinggi. Item pernyataan ke-2 yaitu berdasarkan hasil kuesioner, pemberian fasilitas kerja yang mendukung memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93 menunjukkan bahwa responden menilai perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja yang cukup memadai

untuk menunjang aktivitas kerja dan dapat disimpulkan bahwa menurut (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-2 masuk dalam kategori tinggi. Item pernyataan ke-3 yaitu berdasarkan hasil kuesioner, keamanan kerja dan suasana kerja yang kondusif memperoleh nilai rata-rata 3,87 menunjukkan bahwa responden merasa perusahaan telah menciptakan kondisi kerja yang aman serta suasana kerja yang cukup nyaman dan dapat disimpulkan bahwa menurut (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-3 masuk dalam kategori tinggi. Item pernyataan ke-4 yaitu berdasarkan hasil kuesioner, dukungan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 4,00 menunjukkan bahwa responden merasa perusahaan cukup memberikan dukungan terhadap keseimbangan terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dan dapat disimpulkan bahwa menurut (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-4 masuk dalam kategori sangat tinggi.

2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Responden memberikan tanggapan tentang variabel budaya organisasi. Ada lima pertanyaan dalam kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan Praktis Footwear Magetan untuk mengukur variabel ini. Hasil kuesioner mengenai jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi

NO	Pernyataan	Skor					Σ Responden	Σ Skor	Rata - Rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
Inovasi dan pengambilan risiko										
1.	X2.1	17	13		2	1	33	142	4,30	Sangat Tinggi
Perhatian Terhadap Detail										
2	X2.2	14	14	3	1	1	33	138	4,18	Tinggi
Orientasi terhadap hasil										
3	X2.3	8	21	2	1	1	33	133	4,03	Tinggi
Orientasi terhadap individu										
4	X2.4	11	14	6	1	1	33	132	4,00	Tinggi
Orientasi terhadap tim										
5	X2.5	19	10	1	2	1	33	143	4,33	Sangat Tinggi
Total									20,84	
Rata-Rata									4,16	

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai variable budaya organisasi, menunjukkan item pernyataan ke-1 yaitu inovasi dan pengambilan risiko memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,30 menunjukkan bahwa responden menilai perusahaan telah mendorong inovasi serta kebenaran dalam mengambil risiko yang terukur demi kemajuan perusahaan dan dapat disimpulkan bahwa menurut kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-1 masuk kedalam kategori sangat tinggi. Item pernyataan ke-2 yaitu perhatian terhadap detail

memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 menunjukkan bahwa responden menilai perusahaan cukup memperhatikan ketelitian, kecermatan, dan akurasi dalam setiap pelaksanaan pekerjaan dan dapat disimpulkan bahwa menurut kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-2 masuk kedalam kategori tinggi. Item pernyataan ke-3 yaitu orientasi terhadap hasil memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,03 menunjukkan bahwa perusahaan memiliki focus yang baik terhadap pencapaian target kerja dan hasil yang maksimal dan dapat disimpulkan bahwa menurut kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-3 masuk kedalam kategori tinggi. Item pernyataan ke-4 yaitu orientasi terhadap individu memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 menunjukkan bahwa perusahaan cukup memperhatikan kepentingan, kebutuhan, dan kesejahteraan individu dalam pengambilan keputusan dan dapat disimpulkan bahwa menurut kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-4 masuk kedalam kategori tinggi. Item pernyataan ke-5 yaitu orientasi terhadap tim memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,33 menunjukkan bahwa perusahaan sangat mendorong kerjasama tim, koordinasi antar pegawai, dan semangat kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasil yang optimal dan dapat disimpulkan bahwa menurut kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-5 masuk kedalam kategori sangat tinggi.

3. Variabel Beban Kerja (X3)

Responden memberikan tanggapan tentang variabel beban kerja, yang diukur melalui lima pertanyaan dalam kuesioner yang telah

disebarkan. Hasil kuesioner mengenai jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja

NO	Pernyataan	Skor					Σ Responden	Σ Skor	Rata - Rata	Kategori	
		SS	S	N	TS	STS					
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)					
		Jumlah tugas yang diterima									
1.	X3.1	17	10	1	1	4	33	134	4,06	Tinggi	
		Tingkat kesulitan tugas									
2	X3.2	10	19		2	2	33	132	4,00	Tinggi	
		Batas waktu penyelesaian tugas									
3	X3.3	11	14	7	1		33	134	4,06	Tinggi	
		Kesesuaian antara tugas dan kemampuan									
4	X3.4	13	16	1		3	33	135	4,09	Tinggi	
		Waktu kerja yang tersedia									
5	X3.5	14	14	1	2	2	33	135	4,09	Tinggi	
Total									20,30		
Rata-Rata									4,06		

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai variable beban kerja, menunjukkan item pernyataan ke-1 yaitu jumlah tugas yang diterima memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06 menunjukkan bahwa responden menilai jumlah tugas yang diberikan perusahaan cukup tinggi dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan dan dapat disimpulkan bahwa menurut kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-1 masuk kedalam kategori tinggi. Item pernyataan ke-2

yaitu tingkat kesulitan tugas memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 menunjukkan bahwa responden menilai tingkat kesulitan tugas yang diberikan masih dapat dihadapi dan diselesaikan dengan kemampuan yang dimiliki, serta dapat disimpulkan bahwa menurut kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-2 masuk kedalam kategori tinggi. Item pernyataan ke-3 yaitu batas waktu penyelesaian memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06 menunjukkan bahwa responden menilai batas waktu penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan cukup ketat sehingga menuntut karyawan bekerja secara efektif dan tepat waktu, serta dapat disimpulkan bahwa menurut kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-3 masuk kedalam kategori tinggi. Item pernyataan ke-4 yaitu kesesuaian antara tugas dan kemampuan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09 menunjukkan bahwa responden menilai tugas yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, serta dapat disimpulkan bahwa menurut kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-4 masuk kedalam kategori tinggi. Item pernyataan ke-5 yaitu waktu kerja yang tersedia memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09 menunjukkan bahwa responden menilai waktu kerja yang tersedia cukup memadai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, serta dapat disimpulkan bahwa menurut kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-5 masuk kedalam kategori tinggi.

4. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Responden memberikan tanggapan tentang variabel kepuasan kerja, yang diukur melalui lima pernyataan dalam kuisioner yang telah disebarkan. Hasil kuisioner mengenai jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	Skor					Σ Responden	Σ Skor	Rata - Rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
Kesesuaian antara pekerjaan dengan minat dan kemampuan										
1.	Y1	18	10	1	2	2	33	139	4,21	Sanagat Tinggi
Kopensasi yang adil										
2	Y2	10	16	4	2	1	33	132	4,00	Tinggi
Lingkungan kerja yang aman dan nyaman										
3	Y3	12	16	2	3		33	136	4,12	Tinggi
Hubungan interpersonal yang baik										
4	Y4	23	6	1	2	1	33	147	4,45	Sangat Tinggi
Kesempatan untuk berkembang										
5	Y5	10	19	1	1	2	33	133	4,03	Tinggi
Total									20,81	
Rata-Rata									4,16	

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai variable kepuasan kerja, menunjukkan item pernyataan ke-1 yaitu kesesuaian antara pekerjaan dengan minat dan kemampuan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,21 menunjukkan bahwa responden menilai pekerjaan yang diberikan

perusahaan telah sesuai dengan minat serta kemampuan yang diberikan karyawan, serta dapat disimpulkan bahwa menurut kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-1 masuk kedalam kategori tinggi. Item pernyataan ke-2 yaitu kompensasi yang adil yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 menunjukkan bahwa responden menilai perusahaan telah memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan, serta dapat disimpulkan bahwa menurut kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-2 masuk kedalam tinggi. Item pernyataan ke-3 yaitu lingkungan kerja yang aman dan nyaman memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,12 menunjukkan bahwa responden menilai perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kelancaran aktivitas kerja, serta dapat disimpulkan bahwa menurut kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-3 masuk kedalam tinggi. Item pernyataan ke-4 yaitu hubungan interpersonal yang baik memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,45 menunjukkan bahwa responden menilai hubungan antar karyawan maupun antar atasan dan bawahan terjalin dengan baik sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta dapat disimpulkan bahwa menurut kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-4 masuk kedalam kategori sangat tinggi. Item pernyataan ke-5 yaitu kesempatan untuk berkembang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,03 menunjukkan bahwa responden menilai perusahaan telah memberikan kesempatan kepada karyawan yang mengembangkan kemampuan, serta dapat disimpulkan bahwa menurut

kriteria (Riduan & Kuncoro, 2012), hasil pernyataan ke-5 masuk kedalam kategori tinggi.

4.4 Uji Instrumen

Sugiyono (2021), menyatakan bahwa Uji instrumen data adalah langkah penting dalam penelitian yang bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan diandalkan. Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas berkaitan dengan konsistensi hasil pengukuran. Dalam penelitian ini, beberapa uji instrumen diterapkan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r yang telah di hitung dengan nilai r yang terdapat dalam tabel, menggunakan derajat kebebasan (df). Derajat kebebasan ini dihitung menggunakan rumus $n - 2$, dimana merupakan jumlah keseluruhan responden. Dalam penelitian ini, terdapat 33 orang peserta, dan nilai derajat kebebasan (df) yang diperoleh adalah 31 dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dengan demikian, nilai r tabel yang didapatkan adalah 0,3440.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Butir Kuesioner

UJI VALIDITAS

Variabel	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0,688	0,3440	<i>Valid</i>
X1.2	0,592	0,3440	<i>Valid</i>
X1.3	0,680	0,3440	<i>Valid</i>
X1.4	0,596	0,3440	<i>Valid</i>
X2.1	0,410	0,3440	<i>Valid</i>
X2.2	0,382	0,3440	<i>Valid</i>
X2.3	0,437	0,3440	<i>Valid</i>
X2.4	0,479	0,3440	<i>Valid</i>
X2.5	0,349	0,3440	<i>Valid</i>
X3.1	0,409	0,3440	<i>Valid</i>
X3.2	0,808	0,3440	<i>Valid</i>
X3.3	0,472	0,3440	<i>Valid</i>
X3.4	0,745	0,3440	<i>Valid</i>
X3.5	0,578	0,3440	<i>Valid</i>
Y1.1	0,893	0,3440	<i>Valid</i>
Y1.2	0,828	0,3440	<i>Valid</i>
Y1.3	0,800	0,3440	<i>Valid</i>
Y1.4	0,881	0,3440	<i>Valid</i>
Y1.5	0,869	0,3440	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil tabel 4.8, Uji validitas yang telah diolah tersebut menunjukkan atau menyatakan nilai r tabel (0,3440) dan masing-masing memiliki r hitung > (0,3440) r tabel. Artinya seluruh indikator dinyatakan valid dimana masing- masing item dari variabel kesejahteraan karyawan, budaya organisasi dan beban kerja menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga dapat digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

a. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018), uji reliabilitas berhubungan dengan seberapa konsisten dan stabil data yang didapat dari pengukuran objek yang sama.

- a. Jika Cronbach Alpha (α) lebih dari 0,60 (tingkat signifikansi), maka dianggap dapat diandalkan.
- b. Jika nilai Cronbach Alpha (α) kurang dari 0,60, maka itu dianggap tidak dapat diandalkan.

Langkah-langkah perhitungan yang tercantum dalam tabel berikut didasarkan pada data yang telah diolah terdapat dalam tabel sebelumnya. Nilai reliabilitas ditentukan melalui analisis menggunakan SPSS 29.00, dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Chronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X1)	0,916	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,856	0,600	Reliabel
Beban kerja (X3)	0,801	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,907	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil tabel 4.9, Uji reliabilitas yang telah diolah tersebut menunjukkan atau menyatakan bahwa variabel kesejahteraan karyawan (X1), budaya organisasi (X2), beban kerja

(X3) dan kepuasan kerja (Y) nilai Cronbachs Alpha keseluruhannya > (0,60). Jadi seluruhnya reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab item-item pertanyaan guna mengukur variabel semua indikator dalam variabel ini dapat digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

4.5 Analisis Data

1. Analisis regresi linier berganda

Pendapat (Sugiyono, 2018) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memahami bagaimana beberapa variabel independen (X1, X2, X3) mempengaruhi variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu kesejahteraan karyawan (X1), budaya organisasi (X2), dan beban kerja (X3), terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y).

Tabel 4.10 Hasil analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,613	1,196		-,513	,612
	Kesejahteraan Karyawan X1	,294	,125	,263	2,341	,026
	Beban Kerja X2	,474	,168	,414	2,831	,008
	Budaya Organisasi X3	,342	,125	,324	2,744	,010

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil tabel 4.10, analisis regresi berganda yang telah diolah tersebut menunjukkan atau menyatakan berdasarkan output coefficients pada tabel di atas diketahui bahwa pada nilai Beta dan diambil dari Unstandardized Coefficients, antara lain adalah sebagai berikut :

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

$$Y = -0,613 + 0,294X_1 + 0,474X_2 + 0,342X_3 + 1,196$$

Penjelasan: Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

a = Bilangan konstanta

b₁ = Koefisien regresi (Kesejahteraan Karyawan)

b₂ = Koefisien regresi (Budaya Organisasi)

b₃ = Koefisien regresi (Beban Kerja)

x₁ = Variabel Kesejahteraan Karyawan

x₂ = Variabel Budaya Organisasi

x₃ = Variabel Beban Kerja

e = Standart Error

Persamaan tersebut dapat dijabarkan kedalam analisis sebagai berikut :

- 1) Pada nilai konstanta sebesar -0,613 artinya dapat dijelaskan bahwa pada variable independent yaitu kesejahteraan karyawan (X₁), budaya organisasi (X₂), dan beban kerja (X₃) tersebut bernilai konstan atau 0 (nol), maka besarnya kepuasan kerja (Y) adalah -0,613 satuan.

2) Nilai koefisien regresi kesejahteraan karyawan (X_1) = 0,294

Koefisien regresi pada variabel kesejahteraan karyawan (X_1) bernilai positif sebesar 0,294, artinya apabila variabel kesejahteraan karyawan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan (semakin tinggi), jika X_2 dan X_3 bernilai konstanta atau 0 (nol), maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat sebesar 0,294 satuan atau sebesar 29,4%.

3) Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_2) = 0,474 Koefisien

regresi pada variabel budaya organisasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,474, artinya apabila variabel fleksibilitas kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan (semakin tinggi) dan jika X_1 dan X_3 bernilai konstanta atau 0 (nol), maka Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 0,474 satuan atau sebesar 47,4 %.

4) Nilai koefisien regresi beban kerja (X_3) = 0,342 Nilai koefisien

regresi pada variabel beban kerja (X_3) bernilai positif sebesar 0,342, artinya variabel apabila variabel beban kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan (semakin tinggi) dan jika X_1 dan X_2 dalam keadaan contans atau 0 (nol), maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat sebesar 0,342 satuan atau sebesar 34,2%.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2018), Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas yaitu kesejahteraan karyawan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan beban

kerja (X3) dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Dterminasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,942	,936	1,10381
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kesejahteraan Karyawan, Beban Kerja				

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.11, hasil analisis koefisien determinasi (R^2) yang telah diolah tersebut menunjukkan bahwa nilai (R^2) sebesar 0,942. Artinya kontribusi antara variabel independent (kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 0,942 berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang merupakan dependent. Artinya kontribusi antara variabel independen (kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 0,94 atau 0,94%, serta sisanya sebesar 0,06% berasal dari pengaruh di luar variabel penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Sugiyono (2018), uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel

kesejahteraan karyawan (X1), budaya organisasi (X2), dan beban kerja (X3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Uji dilakukan dengan membandingkan nilai t yang diperoleh dengan nilai t dari tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

$$Df = n - k - 1$$

Keterangan: n: jumlah sampel

k: jumlah variabel indikator

$$Df = n - k - 1$$

$$Df = 33 - 3 - 1$$

$$Df = 29$$

Dengan derajat kebebasan (Df) sebesar 29 dan nilai t tabel (2,045), hasil akan dianggap signifikan jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai t hitung kurang dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hasil tersebut dianggap tidak signifikan. Berdasarkan analisis data dari tanggapan kuesioner yang dilakukan dengan SPSS versi 29.00, hasil uji t yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,613	1,196		-,513	,612
	Kesejahteraan Karyawan	,294	,125	,263	2,341	,026
	Beban Kerja	,474	,168	,414	2,831	,008
	Budaya Organisasi	,342	,125	,324	2,744	,010

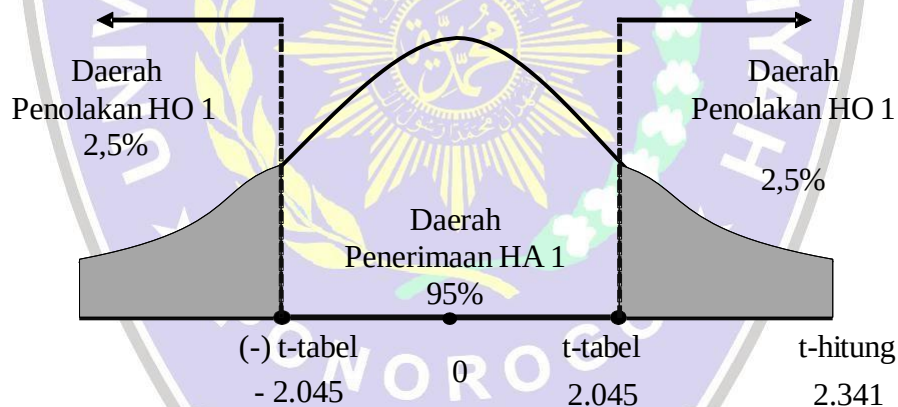
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan analisis data nilai t hitung untuk variabel independen diperoleh dari tabel yang telah diolah:

1. Pengaruh kesejahteraan karyawan (X1), terhadap kepuasan kerja (Y)

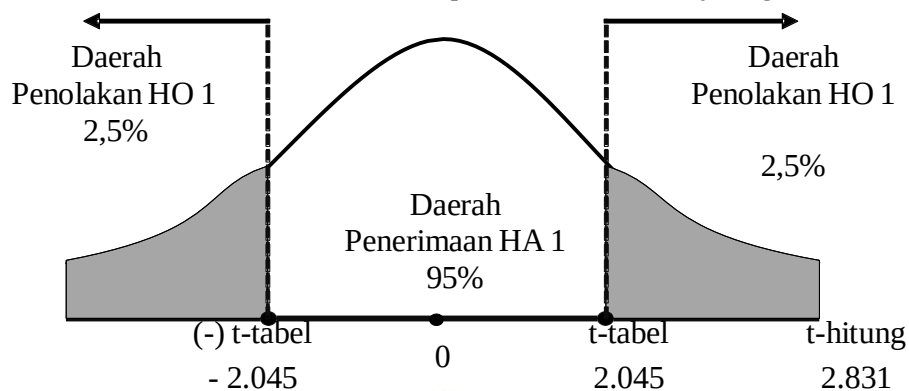
Gambar 4.1 Daerah Penolakan Ho1 Dan Penerimaan Ha1 kesejahteraan karyawan



Berdasarkan Gambar 4.1, nilai t hitung sebesar (2.341) lebih besar dari nilai t tabel (2.045), dengan signifikansi (0,026) lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Ho1 di tolak serta Ha1 di terima, menandakan adanya pengaruh kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Praktis Footwear Magetan.

2. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

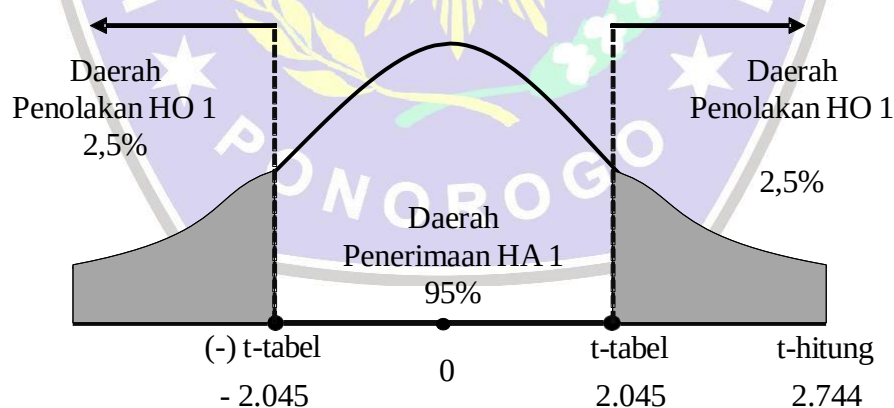
Gambar 4.2 Daerah Penolakan H_0 dan penerimaan H_a budaya organisasi



Berdasarkan Gambar 4.2, nilai t hitung sebesar (2.831) lebih besar dari t tabel (2.045), dan signifikansi (0,008) lebih kecil dari (0,05). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima, menandakan adanya pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.

3. Pengaruh beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Gambar 4.3 Daerah Penolakan H_0 dan penerimaan H_a beban kerja



Berdasarkan Gambar 4.3, nilai t hitung (2.744) lebih besar dari t tabel (2.045), dan signifikansi (0,010) lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima, menandakan adanya pengaruh beban

kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Praktis Footwear Magetan.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Praktis Footwear Magetan

Hasil pengolahan uji hipotesis yaitu uji t pada variabel kesejahteraan karyawan (X_1) yang terdapat pada tabel 4.12 diketahui jika nilai uji t_{hitung} untuk variabel kesejahteraan karyawan yaitu 2,341 dan dapat diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka $t_{hitung} (2,341) > t_{tabel} (2,045)$, sedangkan untuk nilai signifikasinya sebesar $(0,026) < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan adanya pengaruh variabel kesejahteraan karyawan (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden, mendapatkan hasil indikator pernyataan ke-1 yaitu berdasarkan hasil kuesioner, pemenuhan kebutuhan fisik dan mental memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,81 menunjukkan bahwa karyawan merasa kebutuhan fisik seperti gaji, tunjangan, serta fasilitas kerja, maupun kebutuhan mental seperti rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja telah terpenuhi dengan baik. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan dan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja.

Indikator pernyataan ke-2 yaitu pemberian fasilitas kerja yang mendukung juga dinilai positif dengan rata-rata 3,93 di mana responden merasa bahwa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah cukup memadai untuk menunjang aktivitas dan kelancaran pekerjaan.

Indikator pernyataan ke-3 keamanan kerja dan suasana kerja yang kondusif memperoleh rata-rata 3,87 yang berarti bahwa responden merasa lingkungan kerja yang aman serta suasana kerja yang nyaman telah tercipta dengan cukup baik.

Indikator pernyataan ke-4 dukungan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) memperoleh rata-rata 4,00 yang berarti bahwa responden merasa perusahaan telah memberikan dukungan yang cukup baik dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan di nilai sangat efektif oleh responden. Pemenuhan kebutuhan fisik dan mental, pemberian fasilitas kerja yang mendukung, terciptanya keamanan serta suasana kerja yang kondusif, dan adanya dukungan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) secara bersama-sama mampu meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan program kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan penelitian sebelumnya dari (Yanuar Mulyo Prasetyo, 2023) menunjukkan kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Karyawan Praktis Footwear Magetan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diartikan bahwa nilai uji t untuk variabel budaya organisasi (X_1) yang terdapat pada tabel 4.12 diketahui jika nilai uji t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi yaitu 2,831 dan dapat diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka $t_{hitung} (2,831) > t_{tabel} (2,045)$, sedangkan untuk nilai signifikasinya sebesar $(0,008) < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan adanya pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden, mendapatkan hasil indikator pernyataan ke-1 yaitu berdasarkan hasil kuesioner, Inovasi dan pengambilan risiko memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,30 menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan ruang dan dukungan bagi karyawan untuk berinovasi serta berani mengambil risiko yang terukur dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator pernyataan ke-2 yaitu perhatian terhadap detail juga dinilai positif dengan rata-rata 4,18 di mana responden merasa bahwa perusahaan menekankan ketelitian dan kualitas dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

Indikator pernyataan ke-3 orientasi terhadap hasil memperoleh rata-rata 4,03 yang berarti bahwa responden menilai perusahaan lebih menekankan pencapaian hasil kerja yang terbaik dibandingkan sekadar proses kerja.

Indikator pernyataan ke-4 orientasi terhadap individu memperoleh

rata-rata 4,00 yang berarti bahwa responden merasa perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan, kesejahteraan, dan pengembangan karyawan sebagai individu.

Indikator pernyataan ke-5 orientasi terhadap tim memperoleh rata-rata 4,33 yang berarti bahwa responden merasa perusahaan menekankan pentingnya kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan kelima indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berada pada kategori baik. Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, serta orientasi terhadap tim secara bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang positif. Budaya organisasi yang demikian mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, merasa dihargai, serta menjalin kerja sama yang baik antar karyawan, sehingga berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan penelitian sebelumnya dari (Debitri Primasheila, Agustina Hanafi, dan Supardi A. Bakri, 2017), budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang.

3. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Praktis Footwear Magetan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diartikan bahwa nilai uji t untuk variabel beban kerja (X_1) yang terdapat pada tabel 4.12 diketahui jika nilai uji t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi yaitu 2,744 dan dapat diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka $t_{hitung} (2,744) > t_{tabel}$

(2,045), sedangkan untuk nilai signifikasinya sebesar $(0,010) < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan adanya pengaruh variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden, mendapatkan hasil indikator pernyataan ke-1 yaitu berdasarkan hasil kuesioner, jumlah tugas yang diterima memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,06 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan beban kerja yang cukup tinggi akibat banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

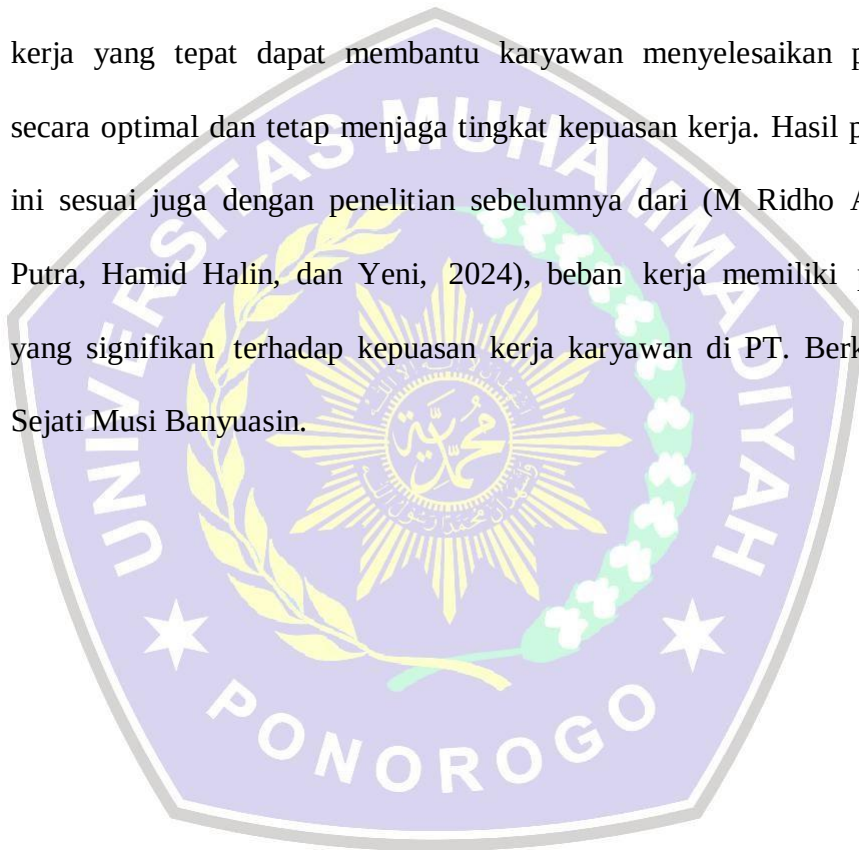
Indikator pernyataan ke-2 yaitu tingkat kesulitan tugas juga dinilai positif dengan rata-rata 4,00 di mana responden merasa bahwa tingkat kerumitan pekerjaan yang dihadapi cukup tinggi dan menuntut kemampuan serta konsentrasi yang lebih besar.

Indikator pernyataan ke-3 batas waktu penyelesaian tugas memperoleh rata-rata 4,06 yang berarti bahwa responden menilai waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan relatif cukup dan sesuai dengan beban tugas yang diterima.

Indikator pernyataan ke-4 kesesuaian antara tugas dan kemampuan memperoleh rata-rata 4,09 yang berarti bahwa responden merasa tugas yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Indikator pernyataan ke-5 waktu kerja yang tersedia memperoleh rata-rata 4,09 yang berarti bahwa responden merasa jadwal kerja yang diterapkan perusahaan telah cukup mendukung efektivitas dan efisiensi kerja.

Berdasarkan kelima indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi namun masih dapat dikelola dengan baik. Jumlah tugas dan tingkat kesulitan pekerjaan yang dirasakan karyawan cukup menantang, namun didukung oleh batas waktu penyelesaian yang memadai, kesesuaian antara tugas dan kemampuan, serta jadwal kerja yang memungkinkan karyawan bekerja secara efisien. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan tetap menjaga tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan penelitian sebelumnya dari (M Ridho Amirsyah Putra, Hamid Halin, dan Yeni, 2024), beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Berkas Sawit Sejati Musi Banyuasin.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis data yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penelitian yang berjudul Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan mendapatkan hasil kesimpulan seperti berikut :

1. Hasil dari analisis parsial menunjukkan bahwa Hipotesis Alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.
2. Hasil dari analisis parsial menunjukkan bahwa Hipotesis Alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.
3. Hasil dari analisis parsial menunjukkan bahwa Hipotesis Alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat berguna bagi beberapa pihak, adapun sarannya sebagai berikut :

1. Saran untuk Manajemen Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka manajemen perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan program kesejahteraan karyawan, baik dari aspek finansial maupun nonfinansial, seperti penyediaan fasilitas kerja, jaminan keamanan, serta dukungan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*).

Selain itu, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi yang positif dengan mendorong inovasi, kerja sama tim, perhatian terhadap individu, serta orientasi terhadap hasil kerja. Budaya organisasi yang kondusif akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Manajemen juga disarankan untuk mengelola beban kerja secara lebih proporsional dengan memperhatikan jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, serta kesesuaian antara tugas dan kemampuan karyawan. Pengaturan beban kerja yang baik diharapkan dapat mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan efektivitas serta kepuasan kerja karyawan.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa, disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor industri

lainnya atau perusahaan dengan skala yang lebih besar, guna memperoleh generalisasi hasil yang lebih kuat. Penelitian mendatang disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau *mixed methods*, agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Afninda Triany, C. C., Sutrisno, S., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh kualitas SDM dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 8104–8116.
- Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 22.
- Amirsyah Putra, M. R., Halin, H., & Yeni, Y. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Berkas Sawit Sejati. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 332–341.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori X Y McGregor, dan teori motivasi prestasi McClelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (cet. XIII). Rineka Cipta
- Batla Jerry, S. (2016). Penerapan fungsi-fungsi manajemen pada aparatur pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, VII(2), 135–155.

Edison, Emron, dkk. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.

Farida, U. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Unmuh Ponorogo Press.

Garaika. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Sumatera Selatan: STIE Trisna Negara.

Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21: Update PLS regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (Edisi 2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2020). Manajemen personalia & sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasan, S., Made Santi, N. D., Nugroho, H., Muniarty, P., Amruddin, Santoso, A., Sarjana, S., Afandi, A., Puspito Sari, Y., Akhmad Tarigan, B., & Solehudin. (2022). Pengantar manajemen. Pt. Global Eksekutif Teknologi (Issue September).

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Harlofida, D. (2017). Pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Dewan OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 27–31.

Hermanto, H., Darmanah, D., Saputra, W. E., & Harlofida, D. (2020). Pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Dewan OKU Timur. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 119–125.

Indriantoro, N., & Supomo, B. (2002). *Metodologi penelitian bisnis: Untuk akuntansi dan manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Jumawan, J., & Fauzan, D. R. (2024). Determinasi beban kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (Literature SDM). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 191–203.

Krisdianto, A., Sari, R., & Putra, D. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 145–156.

Mahmud, & Fajar, D. (2024b). *Manajemen sumber daya manusia* (Mahmud (Ed.)).

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moekijat, M. (2019). *Manajemen kepegawaian dan hubungan industrial* (Edisi ke-10). PT Alumni.

Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kaizen, dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 77–86.

Primasheila, D., Hanafi, A., & Bakri, S. A. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *JEMBATAN: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 14(1), 25–32.

Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh pengembangan karier, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(2), 99–110.

Quilim, N. A., Taroreh, R., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh kesejahteraan karyawan, job enrichment dan job enlargement terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 1356–1368.

Ramdani, I., Subiyanto, D., & Kirana, K. C. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, extrinsic reward, dan kesejahteraan karyawan terhadap

kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul. *14*(1), 135–148.

Riduan, & Kuncoro. (2012). Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis). Bandung: Alfabeta

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Sanusi, A. (2016). *Metode penelitian bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Santoso, S. (2014). *Menguasai statistik di era informasi dengan SPSS 22*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, *7*(1), 68–77.

Saputra, R., Wijayanti, A., & Pratama, D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bandung: PT Refika Aditama.

Subardjono. (2017). Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional dan Kebudayaan Kabupaten OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, *15*(1), 1–9.

Sugiyono. (2018). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Edisi ke-25). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATAIF, DAN R&D*.

Tarwaka. (2016). *Ergonomi dan desain kerja* (Edisi ke-4). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tiyanto, P., & Sudiyarningsih, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Serat Acitya: Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 7(1), 91–101.

Wardhani, D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (S. Hartono (Ed.)). CV Alliv Renteng Mandiri.

Wijaya, A. (2019). *Partial least square (PLS): SmartPLS 03*. Jakarta: Penerbit Mandiri.

Yuliana, Y., Rizal, Y., & Nurdin, N. (2017). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis)*, 1(1), 1–10.

Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 4(5), 1149–1165.

Yusuf, M., Haryoto, C., Husainah, N., & Nuraeni. (2023). *Teori manajemen* (J. Mardian (Ed.)). Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.



LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan

Assalamualaikum wr. wb.

Saya Kharis Nuril Huda dari Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo sedang mengadakan penelitian tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan”**.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hasil kuesioner ini hanya akan kami gunakan untuk kepentingan ilmiah semata dan kerahasiaan kuesioner yang Bapak/Ibu isi akan terjamin sepenuhnya.

Atas perhatian dan waktu yang Bapak/Ibu berikan untuk mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Kharis Nuril Huda

1. Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan
- Usia : 1. < 20 tahun
2. 21 – 30 tahun
3. 31 – 40 tahun
4. 41 – 50 tahun
5. > 50 tahun

2. Memberikan jawaban dari pertanyaan yang tersedia

Dalam pernyataan-pernyataan berikut ini saudara/i dipersilakan untuk memberikan jawaban dengan mengisi tanda centang (✓) pada skala 1-5 dalam kolom jawaban yang sudah tersedia dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Kriteria Penilaian :

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

a. Variabel Kesejahteraan Karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pemenuhan Kebutuhan Fisik dan Mental						
1	- Saya merasa perusahaan menyediakan lingkungan yang mendukung kesehatan fisik saya.					
Pemberian Fasilitas Kerja yang Mendukung						
2	- Saya merasa nyaman dengan sarana dan prasarana yang tersedia di tempat kerja.					
Keamanan Kerja dan Suasana Kerja yang Kondusif						
3	- Saya merasa suasana kerja di perusahaan kondusif dan bebas dari konflik yang merugikan.					
Dukungan terhadap Keseimbangan Kehidupan Pribadi dan Pekerjaan (Work-Life Balance)						
4	- Perusahaan memberikan fleksibilitas waktu yang cukup untuk mengatur urusan pribadi dan pekerjaan.					

b. Variabel Budaya Organisasi

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Inovasi dan pengambilan risiko						
1	- Karyawan diberikan kebebasan untuk mengembangkan ide-ide inovatif.					
Perhatian Terhadap Detail						
2	- Perusahaan menekankan pentingnya ketelitian dalam menyelesaikan tugas.					
Orientasi terhadap hasil						

3	- Saya merasa terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik.					
Orientasi terhadap individu						
4	- Saya merasa diperlakukan secara adil dan dihargai sebagai individu.					
Orientasi terhadap tim						
5	- Perusahaan mendorong kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas.					

b. Variabel Beban Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Inovasi dan pengambilan risiko						
1	- Karyawan diberikan kebebasan untuk mengembangkan ide-ide inovatif.					
Perhatian Terhadap Detail						
2	- Perusahaan menekankan pentingnya ketelitian dalam menyelesaikan tugas.					
Orientasi terhadap hasil						
3	- Saya merasa terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik.					
Orientasi terhadap individu						
4	- Saya merasa diperlakukan secara adil dan dihargai sebagai individu.					
Orientasi terhadap tim						
5	- Perusahaan mendorong kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas.					

c. Variabel Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Inovasi dan pengambilan risiko						
1	- Karyawan diberikan kebebasan untuk mengembangkan ide-ide inovatif.					
Perhatian Terhadap Detail						
2	- Perusahaan menekankan pentingnya ketelitian dalam menyelesaikan tugas.					
Orientasi terhadap hasil						
3	- Saya merasa terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik.					
Orientasi terhadap individu						
4	- Saya merasa diperlakukan secara adil dan dihargai sebagai individu.					
Orientasi terhadap tim						
5	- Perusahaan mendorong kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas.					

Lampiran 2: Data Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia
1	Laki-laki	31 - 40 Tahun
2	Laki-laki	31 - 40 Tahun
3	Perempuan	31 - 40 Tahun
4	Laki-laki	31 - 40 Tahun
5	Laki-laki	41 - 50 Tahun
6	Laki-laki	41 - 50 Tahun
7	Laki-laki	31 - 40 Tahun
8	Laki-laki	31 - 40 Tahun
9	Laki-laki	21 - 30 Tahun
10	Laki-laki	21 - 30 Tahun

11	Perempuan	31 - 40 Tahun
12	Laki-laki	21 - 30 Tahun
13	Perempuan	21 - 30 Tahun
14	Perempuan	21 - 30 Tahun
15	Perempuan	21 - 30 Tahun
16	Perempuan	21 - 30 Tahun
17	Perempuan	21 - 30 Tahun
18	Perempuan	21 - 30 Tahun
19	Laki-laki	21 - 30 Tahun
20	Laki-laki	41 - 50 Tahun
21	Laki-laki	> 50 Tahun
22	Laki-laki	41 - 50 Tahun
23	Laki-laki	21 - 30 Tahun
24	Laki-laki	31 - 40 Tahun
25	Laki-laki	31 - 40 Tahun
26	Laki-laki	31 - 40 Tahun
27	Laki-laki	31 - 40 Tahun
28	Laki-laki	21 - 30 Tahun
29	Laki-laki	41 - 50 Tahun
30	Laki-laki	> 50 Tahun
31	Laki-laki	31 - 40 Tahun
32	Laki-laki	21 - 30 Tahun
33	Laki-laki	21 - 30 Tahun

HASIL OUTPUT SPSS

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	75,8	75,8	75,8
	Perempuan	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	14	42,4	42,4	42,4
	31 - 40 Tahun	12	36,4	36,4	78,8
	41 - 50 Tahun	5	15,2	15,2	93,9
	> 50 Tahun	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Lampiran 3: Data Jawaban Responden

Kesejahteraan Karyawan				Total
P1	P2	P3	P4	
5	5	4	4	18
4	5	4	5	18
4	4	5	4	17
4	4	5	5	18
4	5	4	5	18
5	4	5	4	18
4	5	4	4	17
3	4	4	3	14
4	5	5	4	18
4	4	4	5	17
4	5	4	5	18
5	4	4	4	17
4	5	4	5	18
4	4	5	4	17
4	5	4	5	18
1	1	2	2	6
1	3	2	1	7
4	4	3	5	16
4	3	4	4	15
3	4	4	3	14
3	3	4	4	14
4	3	3	4	14
4	3	3	4	14
5	4	4	4	17
4	4	5	5	18
1	2	1	2	6
5	4	4	4	17
4	4	4	5	17
5	4	5	4	18
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
4	5	5	4	18
1	2	1	1	5

Budaya Organisasi					Total
P1	P2	P3	P4	P5	
5	4	4	5	5	23
4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	5	23
4	5	4	5	4	22
5	4	4	5	4	22
5	5	4	4	5	23
4	5	5	5	4	23
5	5	4	4	5	23
5	4	4	5	4	22
5	4	5	4	5	23
5	4	5	4	4	22
4	5	4	3	4	20
5	4	4	4	5	22
5	5	4	4	5	23
4	5	4	4	5	22
2	3	3	2	1	11
2	3	2	3	2	12
4	5	4	5	5	23
5	4	5	3	4	21
4	4	5	4	5	22
5	3	4	3	5	20
5	5	4	4	5	23
4	5	4	4	5	22
4	4	5	4	5	22
4	5	5	5	4	23
1	2	3	1	3	10
5	4	4	5	4	22
4	5	4	4	5	22
4	4	4	5	5	22
5	4	4	5	5	23
5	5	4	4	5	23
5	4	4	3	5	21
4	1	1	3	2	11

Beban Kerja					Total
P1	P2	P3	P4	P5	
5	4	3	4	4	20
5	5	4	4	4	22
5	4	5	4	5	23
4	5	4	5	5	23
5	4	4	5	4	22
5	4	5	4	5	23
5	4	4	5	5	23
4	5	4	4	5	22
5	4	4	5	4	22
5	4	4	4	5	22
5	5	4	4	4	22
5	4	5	4	5	23
4	4	3	5	5	21
5	5	4	5	4	23
4	5	4	5	4	22
2	2	3	3	1	11
5	1	3	1	2	12
4	5	4	4	5	22
3	4	5	5	4	21
4	5	3	5	4	21
5	4	5	4	4	22
5	4	5	4	5	23
1	4	5	4	4	18
4	4	5	5	4	22
5	4	4	5	5	23
1	2	3	1	2	9
4	5	4	4	5	22
4	4	5	5	5	23
5	4	5	4	1	19
4	4	5	4	5	22
1	5	4	4	4	18
5	4	3	5	4	21
1	1	2	1	3	8

Kepuasan Kerja					Total
P1	P2	P3	P4	P5	
5	4	4	5	4	22
4	5	4	5	5	23
4	5	4	5	4	22
4	4	5	4	5	22
5	4	5	5	4	23
5	5	4	4	5	23
5	4	4	5	4	22
5	4	5	4	5	23
5	4	4	5	5	23
5	4	4	5	4	22
5	4	5	5	5	24
5	5	4	5	4	23
5	3	3	5	4	20
5	4	4	5	5	23
4	4	5	5	4	22
2	3	2	3	1	11
1	2	2	2	3	10
4	3	4	5	4	20
3	4	5	5	4	21
5	4	4	5	5	23
4	4	5	5	4	22
4	5	4	5	4	22
5	3	4	5	4	21
4	5	5	5	4	23
4	5	5	5	4	23
2	1	3	2	1	9
5	5	4	4	5	23
5	4	5	4	4	22
5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	4	23
5	5	4	5	4	23
4	4	5	5	4	22
1	2	2	1	2	8

HASIL OUTPUT (SPSS) JAWABAN RESPONDEN

1. Kesejahteraan Karyawan (X1)

Saya merasa perusahaan menyediakan lingkungan yang mendukung kesehatan fisik saya.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	12,1	12,1	12,1
	Netral	3	9,1	9,1	21,2
	Setuju	19	57,6	57,6	78,8
	Sangat Setuju	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Saya merasa nyaman dengan sarana dan prasarana yang tersedia di tempat kerja.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	9,1
	Netral	5	15,2	15,2	24,2
	Setuju	15	45,5	45,5	69,7
	Sangat Setuju	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Saya merasa suasana kerja di perusahaan kondusif dan bebas dari konflik yang merugikan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,1	6,1	6,1
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	12,1
	Netral	3	9,1	9,1	21,2
	Setuju	17	51,5	51,5	72,7
	Sangat Setuju	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Perusahaan memberikan fleksibilitas waktu yang cukup untuk mengatur urusan pribadi dan pekerjaan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,1	6,1	6,1
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	12,1
	Netral	2	6,1	6,1	18,2
	Setuju	15	45,5	45,5	63,6
	Sangat Setuju	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

2. Budaya Organisasi (X2)

Karyawan diberikan kebebasan untuk mengembangkan ide-ide inovatif.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	9,1
	Setuju	13	39,4	39,4	48,5
	Sangat Setuju	17	51,5	51,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Perusahaan menekankan pentingnya ketelitian dalam menyelesaikan tugas.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	1	3,0	3,0	6,1
	Netral	3	9,1	9,1	15,2
	Setuju	14	42,4	42,4	57,6
	Sangat Setuju	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Saya merasa terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	1	3,0	3,0	6,1

	Netral	2	6,1	6,1	12,1
	Setuju	21	63,6	63,6	75,8
	Sangat Setuju	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Saya merasa diperlakukan secara adil dan dihargai sebagai individu.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	1	3,0	3,0	6,1
	Netral	6	18,2	18,2	24,2
	Setuju	14	42,4	42,4	66,7
	Sangat Setuju	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Perusahaan mendorong kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	9,1
	Netral	1	3,0	3,0	12,1
	Setuju	10	30,3	30,3	42,4
	Sangat Setuju	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

3. Beban Kerja (X3)

Saya sering merasa kewalahan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	12,1	12,1	12,1
	Tidak Setuju	1	3,0	3,0	15,2
	Netral	1	3,0	3,0	18,2
	Setuju	10	30,3	30,3	48,5
	Sangat Setuju	17	51,5	51,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Saya sering merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas karena tingkat kerumitannya.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,1	6,1	6,1
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	12,1
	Setuju	19	57,6	57,6	69,7
	Sangat Setuju	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Saya diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Netral	7	21,2	21,2	24,2
	Setuju	14	42,4	42,4	66,7
	Sangat Setuju	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan keahlian saya.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	9,1	9,1	9,1
	Netral	1	3,0	3,0	12,1
	Setuju	16	48,5	48,5	60,6
	Sangat Setuju	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Jadwal kerja saya memungkinkan saya untuk bekerja secara efisien dan tidak terburu-buru.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,1	6,1	6,1
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	12,1
	Netral	1	3,0	3,0	15,2

	Setuju	14	42,4	42,4	57,6
	Sangat Setuju	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

4. Kepuasan Kerja (Y)

Saya merasa tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan keterampilan saya.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,1	6,1	6,1
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	12,1
	Netral	1	3,0	3,0	15,2
	Setuju	10	30,3	30,3	45,5
	Sangat Setuju	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Saya merasa kompensasi yang saya terima adil dibandingkan dengan rekan kerja lain.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	9,1
	Netral	4	12,1	12,1	21,2
	Setuju	16	48,5	48,5	69,7
	Sangat Setuju	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Hubungan antar rekan kerja di tempat saya bekerja terasa harmonis dan saling mendukung.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9,1	9,1	9,1
	Netral	2	6,1	6,1	15,2
	Setuju	16	48,5	48,5	63,6
	Sangat Setuju	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	9,1
	Netral	1	3,0	3,0	12,1
	Setuju	6	18,2	18,2	30,3
	Sangat Setuju	23	69,7	69,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Saya puas dengan kesempatan yang saya miliki untuk belajar hal-hal baru ditempat kerja.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,1	6,1	6,1
	Tidak Setuju	1	3,0	3,0	9,1
	Netral	1	3,0	3,0	12,1
	Setuju	19	57,6	57,6	69,7
	Sangat Setuju	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Lampiran 4: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

1. Kesejahteraan Karyawan

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X 1
X1.1	Pearson Correlation	1	,707**	,788**	,786**	,923**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	,707**	1	,716**	,700**	,865**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	,788**	,716**	1	,697**	,895**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001

	N	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	,786**	,700**	,697**	1	,893**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	33	33	33	33	33
TOTAL_X 1	Pearson Correlation	,923**	,865**	,895**	,893**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	33	33	33	33	33

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

2. Budaya Organisasi

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X 1
X1.1	Pearson Correlation	1	,707**	,788**	,786**	,923**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	,707**	1	,716**	,700**	,865**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	,788**	,716**	1	,697**	,895**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	,786**	,700**	,697**	1	,893**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	33	33	33	33	33
TOTAL_X 1	Pearson Correlation	,923**	,865**	,895**	,893**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	33	33	33	33	33

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

3. Beban Kerja

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X 1
X1.1	Pearson Correlation	1	,707**	,788**	,786**	,923**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001

	N	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	,707**	1	,716**	,700**	,865**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	,788**	,716**	1	,697**	,895**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	,786**	,700**	,697**	1	,893**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	33	33	33	33	33
TOTAL_X 1	Pearson Correlation	,923**	,865**	,895**	,893**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	33	33	33	33	33

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

4. Kepuasan Kerja

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X 1
X1.1	Pearson Correlation	1	,707**	,788**	,786**	,923**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	,707**	1	,716**	,700**	,865**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	,788**	,716**	1	,697**	,895**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	,786**	,700**	,697**	1	,893**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	33	33	33	33	33
TOTAL_X 1	Pearson Correlation	,923**	,865**	,895**	,893**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	33	33	33	33	33

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

Uji Reliabilitas

1. Kesejahteraan Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,916	4

2. Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,856	5

3. Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,801	5

4. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	5

Lampiran 5: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi

(R²), Uji T

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-,613	1,196		,612
	Kesejahteraan Karyawan	,294	,125	,263	,026
	Beban Kerja	,474	,168	,414	,008
	Budaya Organisasi	,342	,125	,324	,010

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

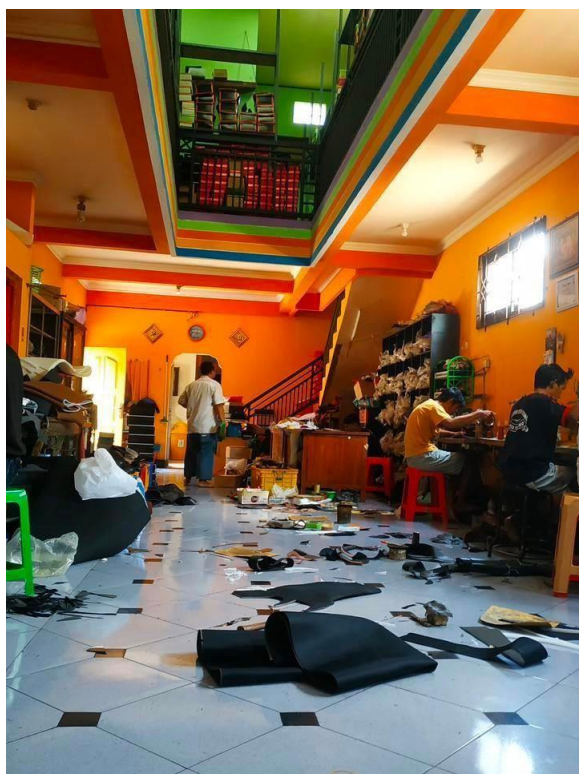
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,942	,936	1,10381
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kesejahteraan Karyawan, Beban Kerja				

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,613	1,196		-,513	,612
	Kesejahteraan Karyawan	,294	,125	,263	2,341	,026
	Beban Kerja	,474	,168	,414	2,831	,008
	Budaya Organisasi	,342	,125	,324	2,744	,010
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Lampiran 6: Dokumentasi



Lampiran 7: Nilai T Tabel

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution," Biometrika, Vol. 32, (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Lampiran 8: Hasil Cek Plagiasi



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
LEMBAGA LAYANAN PERPUSTAKAAN
Jalan Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia
Telp. (0352) 481124, Fax (0352) 461796, e-mail : lib@umpo.ac.id
website : www.library.umpo.ac.id
TERAKREDITASI A
(SK Nomor 00012/ LAP.PT/ I.2017)
NPP. 3502102D2014337

SURAT KETERANGAN HASIL *SIMILARITY CHECK* KARYA ILMIAH MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

Dengan ini kami nyatakan bahwa karya ilmiah ilmiah dengan rincian sebagai berikut :

Nama : KHARIS NURIL HUDA
NIM : 21415543
Judul : PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PRAKTIS FOOTWEAR MAGETAN

Fakultas / Prodi : S1 MANAJEMEN
Dosen pembimbing :
1. Dra. Umi Farida, M.M
2. Dr. Diana Pramudya Wardhani, S.E., M.M

Telah dilakukan check plagiasi berupa **Skripsi** di Lembaga Layanan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo dengan prosentase plagiasi sebesar **23 %**

Demikian surat keterangan dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 19/05/2026
Kepala Lembaga Layanan Perpustakaan



Yolan Priatna, S.IIP., M.A
NIK. 19920528 202209 21

NB: Dosen pembimbing dimohon untuk melakukan verifikasi ulang terhadap kelengkapan dan keaslian karya beserta hasil cek Turnitin yang telah dilakukan

Lampiran 9: Berita Acara Bimbingan Skripsi



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI
 Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia
 Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796, e-mail : akademik@umpo.ac.id Website : www.umpo.ac.id
 Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT
 (SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/Ak-PP/PTA/2020)

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

- Nama Mahasiswa : KHARIS NURIL HUDA
- NIM : 21415543
- Prodi : Manajemen,
- Bidang : MSDM
- Alamat : Jl. Wile RT/RW: 03/01 Ds. Klorogan Kec. Geger Kab. Madiun.
- Judul Skripsi : PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PRAKTIK FOOTWEAR MAGETAN
- Masa Pembimbingan : September 2024 s/d Agustus 2025
- Tanggal Mengajukan Skripsi :
- Konsultasi :

Tanggal Disetujui	BAB	Paraf Pembimbing
31/8 2025	Revisi proposal : Latar belakang masalah dan tujuan penelitian	
2/9 2025	Tinjauan pustaka konseptual teori utomansi dan keterangan dari teronggus kemudian diganti dengan sumber dari hipotesis	
10/9 2025	ACC proposal	
8/2 2024	Revisi proposal - Latar belakang - Landasan Teori - Penelitian terdahulu - Kerangka pikir - Hipotesis - Daftar pustaka - Daftar Garis-garis Besar - Analisis Ang. Buganda	

Tanggal Disetujui	BAB	Paraf Pembimbing
	- Kajian Pustaka	
	- Rumusan bel ada	
	- Daftar pustaka	
8/9 - 2024	ACC proposal	
15/9 - 2025	- Revisi BAB 1-3	
26/9 - 2025	- Revisi Bab 1-3	
	- ACC BAB 1-3	
	- ACC Bab 1-3	

- Tanggal Cek Plagiasi :
- Keterangan Bimbingan Telah Selesai :
- Telah Di Evaluasi/Di Uji Dengan Nilai :
(angka)
(huruf)

Pembimbing,

[Signature]
 Dra. Umi Farida M.M
 NUPITK. 4442739640230082

Ponorogo, 29 April 2025.
 Dekan,

[Signature]
 Dr. SLAMET SANTOSO, S.E, M.Si
 NIK. 19701016 199904 12



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI
 Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia
 Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796, e-mail : akademik@umpo.ac.id Website : www.umpo.ac.id
 Akreditasi Institusi UNGGUL oleh BAN-PT
 (SK Nomor 2470/SK/BAN-PT/Ak-PP/PTA/VI/2025)

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

- Nama Mahasiswa : Kharis Nuril Huda
- NIM : 21415543
- Prodi : Manajemen
- Bidang : MSDM
- Alamat : Ds. Klorogan Kec. Geger Kab. Madiun
- Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan
- Masa Pembimbingan : September 2025 s/d Agustus 2026
- Tanggal Mengajukan Skripsi :
- Konsultasi :

Tanggal Disetujui	BAB	Paraf Pembimbing
2/11 2025	- Cek lembar kata pengantar - Rumusan masalah - Tujuan - Penelitian terdahulu - Hipotesis - Populasi dan sampel - Cara daftar pustaka	
24/11 - 2025	ACC Bab VI - 9	
19/02 - 2026	ACC Bab 9 - 5	
27/4 - 2026	Revisi Bab IV - V - + Struktur CM - + Data awal Rumus Rango - Cara membaca Diagram Pustaka - + validasi - + Data awal - + Data awal uji t	

Tanggal Disetujui	BAB	Paraf Pembimbing
	- Pembahasan -> asal dan nama - dan konsep tidak sama - Pembahasan Panci	
4/11 2025	Revisi Bab 8	
13/11 - 2026	ACC Bab IV - V	

- Tanggal Cek Plagiasi :
- Keterangan Bimbingan Telah Selesai : 15 Mei 2026
- Telah Di Evaluasi/Di Uji Dengan Nilai :
(angka)
(huruf)

Dekan,

[Signature]
 Dr. SLAMET SANTOSO, S.E, M.Si
 NIK. 19701016 199904 12

Ponorogo, 01 September 2025
 Pembimbing,

[Signature]
 Dra. UMI FARIDA, MM
 NUPITK. 442739640230082

Lampiran 10: Loa



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

LETTER OF ACCEPTANCE

Nomor 9100.a/LoA/RIGGS/V/2026

We hereby announce that the article entitled:

**Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, dan
Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis
Footwear Magetan**

Submitted By

Nama : Kharis Nuril Huda, Umi Farida, Diana Pramudya Wardhani

Institution : Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Has been accepted and will be published in **Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Thank you for submitting your article to our journal. We wish you all possible success in the future.

**Journal of Artificial
Intelligence and Digital Business
(RIGGS)**



**Ir. Arif Mudi Priyatno, S.T, M.Kom Chief
Editor**

