

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PARIS BARU CATERING PEKANBARU**

Diajukan untuk memenuhi serta melengkapi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH:**NURFADILLA
NIM. 11870124012**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2024**



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

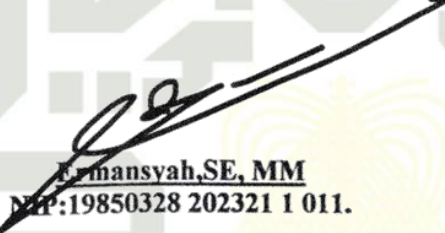
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NURFADILLA
 NIM : 11870124012
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JURUSAN : MANAJEMEN SI
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PARIS BARU CATERING PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : SELASA, 16 JANUARI 2024

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**


Ermansyah, SE, MM
 NIP.:19850328 202321 1 011.

MENGETAHUI


DEKAN

Dr. Mahyarn, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA JURUSAN

Astuti Meflinda, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

UIN SUSKA RIAU



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NURFADILLA
 NIM : 11870124012
 JURUSAN : MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA
 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
 PARIS BARU CATERING PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : 16 JANUARI 2024

TIM PENGUJI

Ketua Penguji
Dr. Hariza Hasyim, SE., M.Si
 NIP. 19760910 200901 2 003

Sekretaris
Devi Deswimar, S.Sos., M.Si
 NIK. 130 411 027

Penguji I
Sehani, SE., MM.
 NIP. 19741211 200710 2 004

Penguji II
Mukhlis, SE, MM
 NIP. 19861126 201503 1 004

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muffadilla
 NIM : 11070124012
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 30 April 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial / SI MANAJEMEN
 Prodi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Paris baru catering Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 24 Januari 2024



NIM : 11070124012

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

**Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru**

OLEH:

**NURFADILLA
NIM. 11870124012**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru. Paris Baru Catering Pekanbaru yang bergerak dibidang industry jasa boga, merupakan wirausaha yang melayani pemesanan berbagai macam masakan. Maka tidak dapat dipungkiri didalam suatu bidang Industri jasa boga juga pasti akan mengalami beban kerja dan konflik kerja yang akan dialami oleh karyawannya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini 56 responden yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PB Catering Pekanbaru. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS V.25. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Beban Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru. Hasil pengujian secara Simultan menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Konflik Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,631 atau 63,1%, menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Konflik Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 63,1% terhadap variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kepuasan Kerja

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

The Influence of Workload and Work Conflict on Job Satisfaction of New Paris Catering Employees Pekanbaru

By :

NURFADILLA
NIM. 11870124012

This study aims to determine the effect of workload and work conflict on employee satisfaction at Paris Baru Catering Pekanbaru. Paris Baru Catering Pekanbaru, which operates in the catering services industry, is an entrepreneur that serves orders for various kinds of dishes. So it cannot be denied that in the food service industry, employees will definitely experience workload and work conflicts. This type of research is quantitative research using multiple linear regression methods. The number of samples in this study were 56 respondents who were selected using a purposive sampling method. Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees who work at PB Catering Pekanbaru. Research data were analyzed using the SPSS V.25 program. The results of this study show that partially Workload and Work Conflict have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at Paris Baru Catering Pekanbaru. Simultaneous test results show that Workload and Work Conflict have a positive and significant influence on Employee Job Satisfaction at Paris Baru Catering Pekanbaru. The R Square value is 0.631 or 63.1%, indicating that the Workload and Work Conflict variables as a whole have an influence of 63.1% on the Job Satisfaction variable. While the remaining 36.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Workload, Work Conflict, and Job Satisfaction

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah dalam hidup ini yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru”**

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater, kedua orang tua, seluruh keluarga dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Orangtua, ayahanda Agustiar dan ibunda Nurliyanti yang telah mempertaruhkan seluruh jiwa dan raganya demi kesuksesan anaknya, yang telah melahirkan,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

membesarkan, merawat, dan mendidik dengan sepenuh hati dibaluti dengan kasih sayang yang begitu tulus kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf.
3. Ibu Dr. Mahyarni. SE. MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Astuti Meflinda, SE, selaku Ketua Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Fakhrurozi, SE, MM, selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak Ermansyah, SE, MM, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Seluruh bapak dan ibu dosen fakultas ekonomi dan ilmu sosial yang telah memberikan bekal dan ilmu yang bermanfaat.

1. Seluruh Staf akademik dan tata usaha serta staf jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Akhirnya dengan segala keterbukaan dan ketulusan, penulis persembahkan skripsi ini sebagai upaya pemenuhan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada UIN Sultan Syarif Kasim Riau dan semoga skripsi yang penulis persembahkan ini bermanfaat. Kesempurnaan hanyalah milik Allah dan kekurangan tentu datangnnya dari penulis. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*.

Pekanbaru, 30 Desember 2023

Penulis,

Nurfadilla
11870124012

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Rumusan Masalah	8
3. Tujuan Penelitian.....	9
4. Manfaat Penelitian.....	9
5. Rencana dan Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Beban Kerja.....	13
2.2. Konflik Kerja.....	17
2.3. Kepuasan Kerja	18
2.4. Pandangan Islam.....	20
2.5. Penelitian Terdahulu.....	22
2.6. Kerangka Pemikiran	27
2.7. Operasional Variabel	28
2.8. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
3.2. Jenis dan Sumber Data	33



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

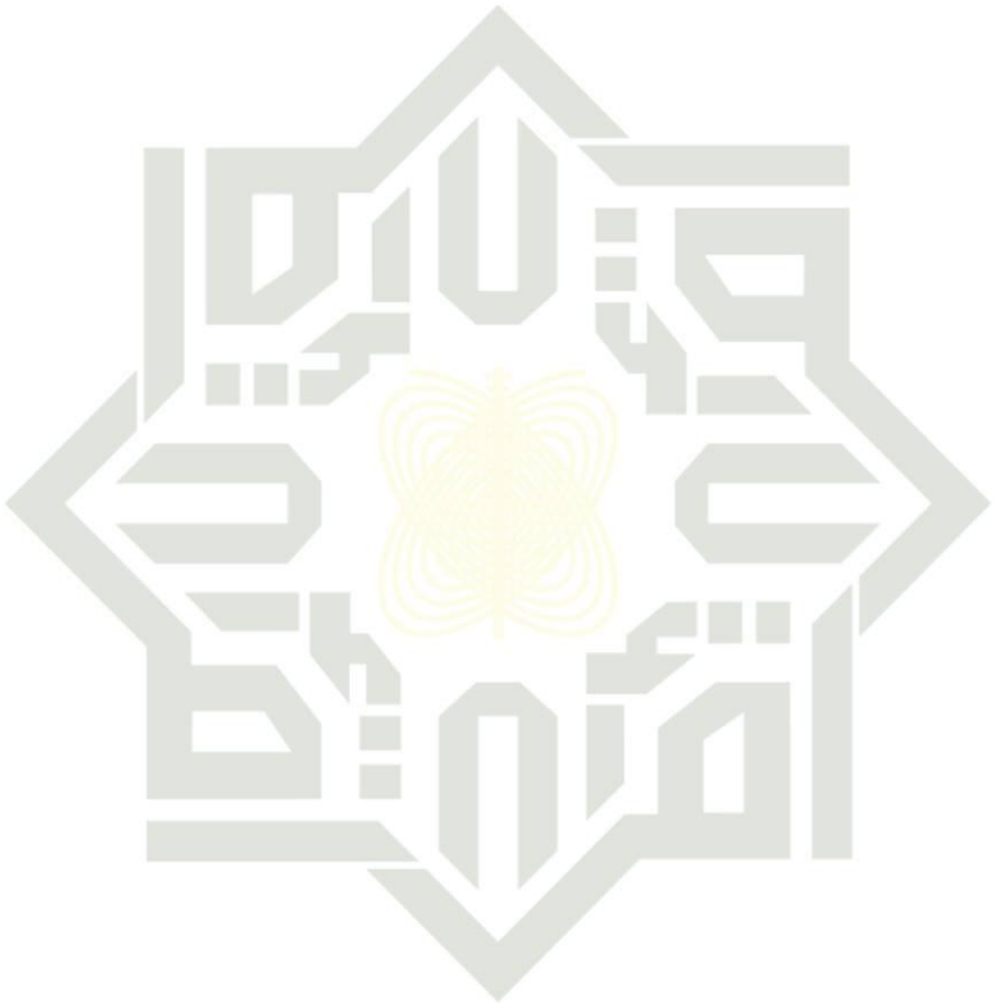
3.3	Teknik Pengumpulan Data	34
3.4	Populasi dan Sampel.....	36
3.5	Metode Analisis Data	38
3.6	Analisis Koefisien Regresi Berganda.....	41
3.7	Uji F (Pengujian Secara Simultan)	42
3.8	Uji T (Pengujian Secara Parsial)	43
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		44
4.1	Sejarah Singkat Paris Baru Catering	44
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	45
4.2.1	Visi.....	45
4.2.2	Misi	45
4.3	Struktur Organisasi.....	46
4.4	Produk yang Ditawarkan Perusahaan.....	48
4.5	Lambang Perusahaan.....	52
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		53
5.1	Karakteristik Responden	53
5.2	Deskriptif Variabel Penelitian	56
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja	56
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Konflik Kerja	58
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	60
5.3	Uji Kualitas Data	62
5.4	Uji Asumsi Klasik	66
5.5	Analisis Koefisien Regresi Berganda.....	70
5.6	Uji T (Pengujian Secara Parsial)	72
5.7	Uji F (Pengujian Secara Simultan).....	74
5.8	Uji Koefisien Determinasi	75
5.9	Pembahasan	76

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

BAB VI PENUTUP	80
6.1 Kesimpulan.....	80
6.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR TABEL

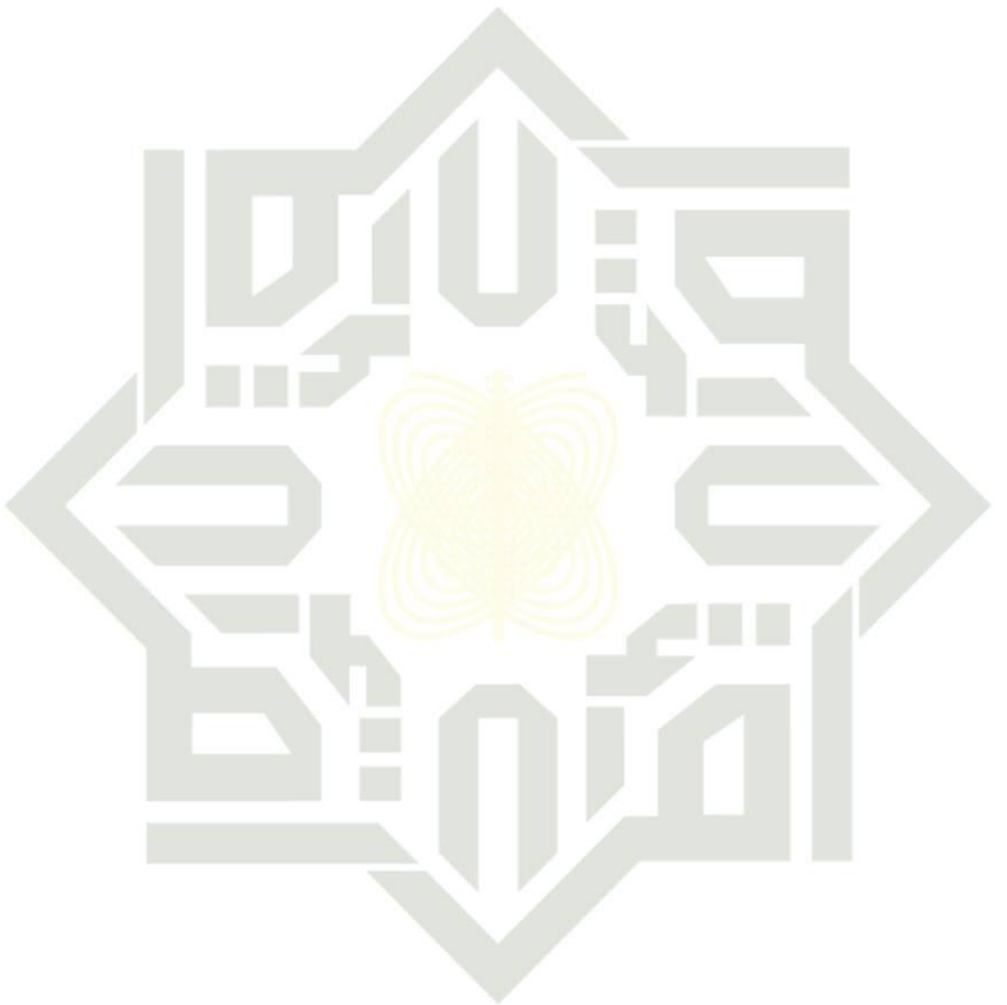
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tabel 1. 1.....	4
Tabel 2. 1.....	23
Tabel 2. 2.....	28
Tabel 3. 1.....	36
Tabel 3. 2.....	37
Tabel 5. 1.....	53
Tabel 5. 2.....	54
Tabel 5. 3.....	55
Tabel 5. 4.....	55
Tabel 5. 5.....	58
Tabel 5. 6.....	60
Tabel 5. 7.....	63
Tabel 5. 8.....	65
Tabel 5. 9.....	66
Tabel 5. 10.....	67
Tabel 5. 11.....	68
Tabel 5. 12.....	69
Tabel 5. 13.....	70
Tabel 5. 14.....	72
Tabel 5. 15.....	74
Tabel 5. 16.....	75

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 127
-------------------	-----



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia usaha pada saat ini banyak organisasi yang dituntut untuk berkembang dengan cepat untuk meningkatkan kualitas dari organisasi apalagi saat ini banyak persaingan dari organisasi-organisasi yang membuat mereka ingin selalu menjadi nomer satu. Organisasi benar-benar berkompetisi dan harus memperhatikan peningkatan dan pengembangan dalam sumber daya manusia (**Sarlina Ludji Talo, Tarsisius Timuneno dan Ni Putu Nursiani, 2014**).

Dengan penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi maka perusahaan akan mampu berperan dalam menghadapi tantangan global, karena sumber daya manusia mempunyai pengaruh besar bagi aspek-aspek atau bidang lainnya dalam kemajuan suatu perusahaan, sehingga dengan menggali keahlian yang dimiliki para karyawan akan dapat mengetahui konflik peran yang biasa terjadi.

Kepuasan kerja merupakan factor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan yang senang dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif terhadap berbagai keadaan yang ada di lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal yang sangat penting dan dapat dipertimbangkan agar kualitas dari pekerjaan tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan harus tetap dipertahankan oleh perusahaan untuk menunjang kehidupan organisasi, ada banyak hal yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja salah satunya adalah factor lingkungan yang mendukung dan membuat nyaman karyawannya. Namun kepuasan kerja yang dirasakan karyawan seimbang dengan beban kerja yang mereka rasakan.

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang, dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif. Kepuasan kerja seperti luapan perasaan suka maupun tidak suka, puas maupun tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diukur dari sifat kerja, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan-rekan kerja sementara. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (**Sutrisno E., 2014, p. 73**). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya (**Dadang, 2013, p. 15**).

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang ada di dalam diri karyawan yang dibawa dalam diri karyawan dan di bawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tempat pekerjaannya. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya (**Viethazal Rivai Zainal, 2014**).

Two factor theory yang dikemukakan oleh **Herzberg** merupakan teori yang menaungi hubungan antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja. Teori tersebut menyatakan kepuasan maupun ketidakpuasan dalam bekerja merupakan dua sisi yang berbeda dan akan berdampak pada feedback karyawan terhadap perusahaan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfiers (motivators) yang mana merupakan faktor pemuas meskipun tidak terpenuhi tidak akan terlalu menimbulkan ketidakpuasan serta dissatisfiers (hygiene factors) yang merupakan faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan (**I Gede Mahendrawan, 2015**).

Permasalahan mengenai kepuasan kerja juga menjadi hal yang penting yang harus diperhatikan oleh pemilik PB Catering Pekanbaru yang bergerak dibidang industry jasa boga, merupakan wirausaha yang melayani pemesanan berbagai macam masakan. PB Catering Pekanbaru sendiri merupakan wirausaha yang cukup besar di Pekanbaru dimana merupakan jasa yang selalu digunakan oleh UIN Suska Riau atas kepercayaan Rektor UIN Suska Riau saat diadakannya Wisuda, PBAK dan masih banyak lagi. Berdasarkan data jumlah karyawan yang diperoleh oleh peneliti mengenai jumlah pegawai atau MSDM yang dimiliki oleh PB Catering Pekanbaru ditunjukkan pada Tabel 1.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 Jumlah pegawai PB Catering Pekanbaru

No	Jabatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah Karyawan
1	Juru Masak		5	5
2	Asisten Juru Masak		8	8
3	Juru Cuci	7	3	10
4	Kapten Pelayanan	1		1
5	Pelayan Catering	15	5	20
6	Sopir	4		4
7	Pegawai Administrasi		2	2
8	Pembantu Umum	3	2	5
9	Marketing		1	1
10	TOTAL	30	26	56

Sumber : PB Catering Pekanbaru 2022

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti terhadap karyawan pada PB Catering Pekanbaru didapati beberapa masalah mengenai keluhan karyawan yang merasa tidak puas terhadap kinerja karyawan lainnya dikarenakan adanya konflik kerja antar karyawan di PB Catering Pekanbaru seperti pada peran Sopir yang pada PB Catering Pekanbaru yang harus menjadi pelayan catering serta ikut dalam andil juga dalam cuci piring. Belum lagi beban kerja yang dirasakan tiap karyawannya pada setiap event.

Beban kerja menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan antara kualifikasi kerja dengan kepuasan kerja, sehingga mengganggu kinerja karyawan PB Catering Pekanbaru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda di antara karyawan lama dengan karyawan baru sehingga mengakibatkan sejumlah target pekerjaan yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak tidak tercapai. Beban Kerja yang berlebihan akan mengakibatkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Karena setiap individu memiliki kapasitas kerja yang terbatas dan butuh waktu istirahat yang cukup. Fenomena beban kerja adalah masalah tuntutan tugas dengan indikator, beban kerja melakukan tugas yang terlalu banyak. serta Masalah tuntutan menyelesaikan tugas dalam desakan waktu dan target.

Menurut **Dhania (2010)**, beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan- kesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum, dan lainlain. Hasil dari penanganannya pun dapat dirasakan secara langsung dan membutuhkan waktu yang relatif singkat. Beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Penanganan beban kerja mental tidaklah semalah penanganan. beban kerja fisik. Oleh karena beban kerja mental berkaitan dengan psikis seseorang, maka diperlukan pendekatan tersendiri sehingga diketahui apa penyebab beban kerja mental tersebut sehingga dapat diatasi. Penilaian beban kerja mental juga tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi tubuh.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh **Melati dan Bagus (2015)** menemukan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. beban kerja yang terlalu berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan, dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial juga membahayakan pekerja.

Selain beban kerja, karyawan juga selalu dihadapkan oleh masalah konflik kerja dalam melaksanakan tugasnya. Konflik kerja muncul karena adanya ketidaksesuaian antara pengharapan yang disampaikan pada individual di dalam suatu organisasi dengan orang lain baik didalam maupun diluar organisasi, hal ini dapat dilihat dari konflik antara karyawan baru dengan karyawan lama dalam melakukan tugasnya. Misalnya dalam pembagian *job desk* karyawan lama lebih banyak menitikberatkan pekerjaannya kepada karyawan baru sehingga menimbulkan konflik kerja antar karyawan.

Indikator-indikator dari konflik kerja menurut **Rizzo et al.** yaitu Perbedaan cara dalam melakukan tugas, melakukan pekerjaan yang tidak perlu, perbedaan cara dalam melakukan pekerjaan meski dalam tim yang sama, melakukan pekerjaan dari dua pihak yang saling tidak berseduaian, pelanggaran peraturan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan cenderung diterima oleh satu pihak tapi tidak dengan pihak yang lain, tidak didukung oleh sumber daya manusia yang cukup, tidak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dukung oleh sumber daya dan material fisik lainnya. Dalam organisasi sangat penting memahami stres kerja karena dapat mempengaruhi sikap yang terkait dengan pekerjaan seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lain-lain (**Ni Kadek Rahayu Yulianti, 2021**).

Menurut **Poundra Rizky Afrizal (2014)** mengemukakan Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya gesekan, sakit hati, dan lain-lain. Konflik dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Manusia sebagai karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri karyawan itu sendiri.

Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam menjalankan tugas, pimpinan perusahaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tenu saja tidak terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan pegawai. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat diperhatikan. Maka dari itu, dilakukan suatu kegiatan penilaian kepuasan kerja karyawan, yang diukur dari hubungan antara pimpinan dengan karyawan, pembagian tugas dan kesamaan kesesuaian program kerja.

Paris Baru Catering Pekanbaru yang bergerak dibidang industry jasa boga, merupakan wirausaha yang melayani pemesanan berbagai macam masakan. Maka tidak dapat dipungkiri didalam suatu bidang Industri jasa boga juga pasti akan mengalami beban kerja dan konflik kerja yang akan dialami oleh karyawannya. Oleh sebab itu, tentunya perusahaan harus dapat mengatasi beban kerja dan konflik kerja yang terjadi pada karyawannya agar nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas,maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti menyusun rumusan masalah yang harus dipecahkan dalam melakukan penelitian di Paris Baru Catering Pekanbaru Riau, yaitu :

Apakah variabel Beban Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru ?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Apakah variabel Konflik Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekan Baru ?

Apakah variabel Beban Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekan Baru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan di Paris Baru Catering Pekanbaru ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk mengetahui apakah variabel Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari uraian diatas penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk memperbaiki kondisi kepuasan kerja karyawan.

Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan dan menambah pengalaman penelitian khususnya dibidang sumber daya manusia.

Bagi pihak lain

Dapat berguna sebagai suatu bahan tambahan pengetahuan dan referensi pada peneliti berikutnya baik menggunakan judul yang sama atau menambah variabel lainnya.

1.5 Rencana dan Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam 6 (enam) bab yang terdiri atas :

BA B I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini merupakan uraian landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

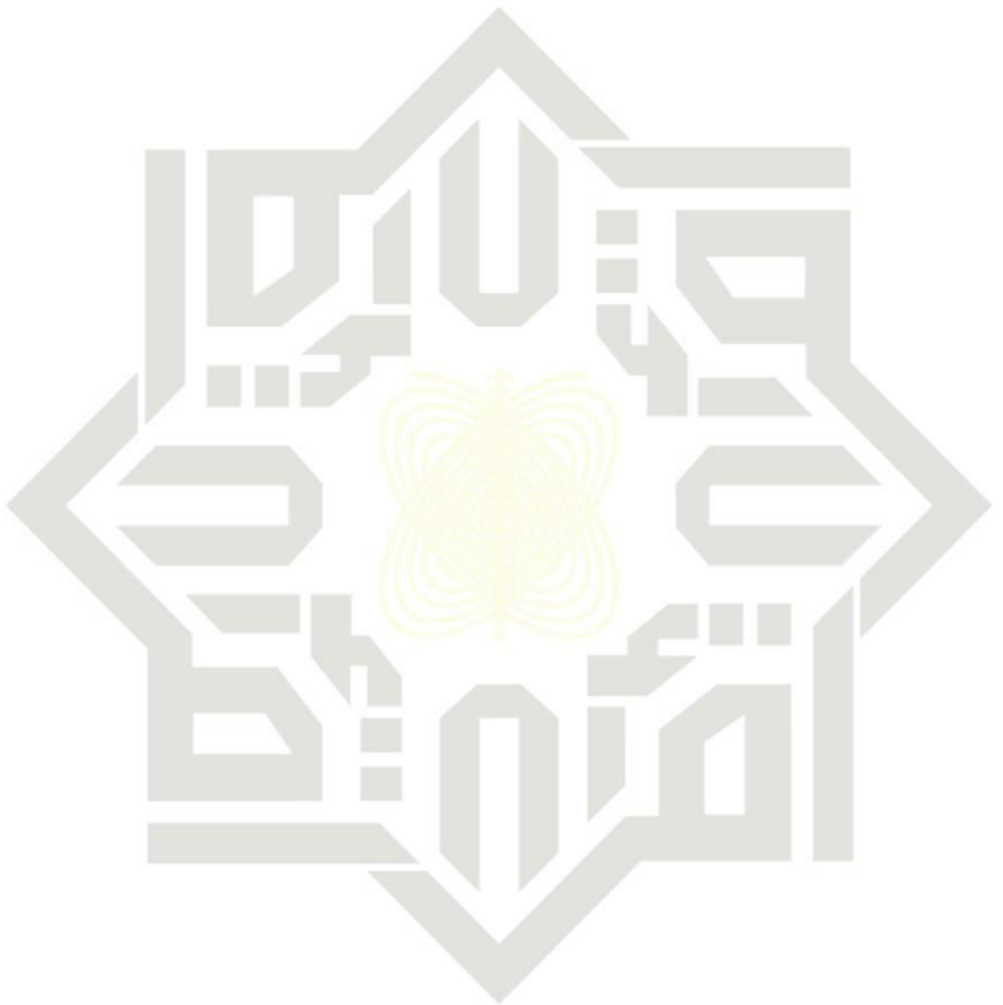
Dalam bab ini penulis menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, saran-saran serta daftar pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

Menurut **Danang Sunyoto (2012:64)**, beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi. kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi. volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut **Vanchapo (2020)**, beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomic, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologi yang menerima beban kerja tersebut. Tinggi rendahnya beban kerja memiliki pengaruh terhadap kejenuhan kerjapada karyawan

Menurut **Frenelly F. (2017)**, Kinerja akan memuaskan jika pembebanan kerja yang dialokasikan kepada setiap pemegang jabatan sesuai dengan standar, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat individu karyawan menjadi jenuh terhadap tugas mereka yang dianggap terlalu ringan, dan tidak menantang situasi ini akan membuat individu merasa kompetensi atau keahliannya kurang diperhitungkan oleh atasan. MENPAN Nomor:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kep/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan (**Patricia, 2016**). Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*Over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*Under capacity*) (Frenely et.al.2015). Menurut Putra (2012), Indikator beban kerja meliputi:

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. misalnya mendapatkan nasabah dan pendapatan omset perusahaan yang telah ditetapkan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat melayani nasabah, menjaga barang gadai dengan sebaik mungkin, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti harus bekerja diluar jam kerja untuk mendatangi nasabah dan menyelesaikan pekerjaan lainnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Standar Pekerjaan

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

Sementara menurut **Koesomowidjojo (2017)** indikator beban kerja diantaranya:

Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*.
- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.

g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

Penggunaan waktu

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu massa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan.

Menurut **Rivai (2015:999)** konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau Menurut **Marwansyah (2014:189)** konflik kerja adalah ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Sedangkan menurut **Hasibuan (2016:199)** konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, kelelahan, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa konflik kerja merupakan perselisihan antara dua orang atau lebih, individu atau kelompok di dalam suatu organisasi/perusahaan yang disebabkan karena adanya perbedaan persepsi, hambatan komunikasi dan berbagai aktivitas yang tidak sesuai dengan sebestinya. kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator Konflik Kerja Menurut **Winardi (2015, h.169)**, membagi konflik menjadi 2 macam yaitu:

konflik fungsional (*functional conflict*)

Yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok. Indikator konflik fungsional dan disfungsional adalah sebagai berikut:

- a. Bersaing untuk meraih prestasi.
- b. Pergerakan positif menuju tujuan.
- c. Merangsang kreatifitas dan inovasi.
- d. Dorongan melakukan perubahan.

2. Konflik Disfungsional

Konflik disfungsional (*disfuncional conflict*), yaitu konflik yang merintangi pencapaian tujuan kelompok.

- a. Mendominasi diskusi.
- b. Tidak senang bekerja dalam kelompok.
- c. Benturan kepribadian.
- d. Perselisihan antar individu.
- e. Ketegangan

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja Menurut **Edy Sutrisno (2010:74)** suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut **Rivai dan Sagala (2011:856)** menyatakan Kepuasan Kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, pandangan tersebut dapat bersifat positif maupun negatif (**Andana, . 2012:147**).

Menurut **Wijono (2010,97)**, kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Menurut **Vecchio Wibowo (2011:501)** pemikiran, perasaan, dan kecenderungan kepuasan kerja sebagai tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah tingkatan perasaan individu, kecintaan individu atau karyawan akan pekerjaan yang mereka lakukan.

Indikator variabel kepuasan kerja yang mengacu pada **puspita (2013:32)** yaitu:

Beban kerja, merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan

Gaji, merupakan pemberian imbalan terhadap hasil kerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kenaikan jabatan, merupakan kesempatan bagi karyawan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri.

Pengawas, merupakan kemampuan atasan untuk menunjukkan perhatian dan memberikan bantuan ketika karyawan mengalami kesulitan bekerja.

2.4 Pandangan Islam

2.4.1 Kepuasan kerja Ditinjau dalam Perspektif Islam dan Al-qur'an

Menurut pandangan Islam, bekerja adalah suatu ibadah. Oleh sebab itu tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai Muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila ia seolah-olah melihat Allah. Apabila ia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang Muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah, *“Sesungguhnya aku harus membuat ridha Tuhanku”*. Sementara itu Tuhan tidak akan meridhainya, kecuali jika ia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional.

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam ayat berikut dalam Al-qur'an Surah AT-Taubah Ayat 59:

Artinya *“Jika mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah*

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ
 مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولَهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ



dan rasulnya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya. sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

2.4.2 Makna Umum Ayat

Ayat ini menerangkan hukum transaksi secara umum, lebih khusus kepada transaksi perdagangan, bisnis jual beli. Sebelumnya telah diterangkan transaksi muamalah yang berhubungan dengan harta, seperti harta anak yatim, mahar, dan sebagainya. Dalam ayat ini Allah mengharamkan orang beriman untuk memakan, memanfaatkan, menggunakan, (dan segala bentuk transaksi lainnya) harta orang lain dengan jalan yang batil, yaitu jalan yang tidak dibenarkan oleh syari'at islam. Kita boleh melakukan transaksi terhadap harta orang lain dengan jalan perdagangan dengan asas saling ridha dan saling ikhlas. Dan dalam ayat ini Allah juga melarang untuk bunuh diri, baik membunuh diri sendiri maupun saling membunuh. Dan Allah menerangkan semua ini, sebagai wujud dari kasih sayang-Nya, karena Allah Maha Kasih Sayang kepada kita. dari ayat tersebut dapat kita ketahui pula :

Rasulullah adalah seorang pedagang islam yang sangat mulia akhlaknya. Beliau mencontohkan bahwa berdagang yang jujur dan ridho karena Allah itu adalah baik di mata Allah SWT.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perusahaan harus dapat menjamin produknya. Jaminan yang dimaksud mencakup dua aspek – material, yaitu mutu bahan, mutu pengolahan, dan mutu penyajian; aspek non-material mencakup kehalalan dan keislaman dalam penyajian.

Yang dijelaskan Allah adalah manfaat produk. Produk bermanfaat apabila proses produksinya benar dan baik..

Penjelasan mengenai sasaran atau customer dari produk yang dimiliki oleh perusahaan. Makanan yang halal dan baik yang menjadi darah dan daging manusia akan membuat kita menjadi taat kepada Allah. Sebab konsumsi yang dapat menghantarkan manusia kepada ketakwaan harus memenuhi tiga syarat:

- a. Materi yang halal,
- b. Proses pengolahan yang bersih (thaharah), dan
- c. Penyajian yang islami

2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang penulis jadikan pedoman serta perbandingan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi Jurnal
1	Andrew, Liendra, dan Laksmi (2013)	Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organisasi Onal Citizenship Behavior Di Pt Prima Graphia Digital	Independen: (X1) Keterlibatan Kerja (X2) Kepuasan Kerja Dependen: (Y1) Organisasi Onal Citizenship Behavior	Hasil menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap keputusan menginap	(Jurnal Binus business review Vol. 4, No. 2)
2	Peni Tujung Sari (2013)	Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Independent: Stress Kerja (X1) Dependent: Kepuasan Kerja	Hasil menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian	(Jurnal Universitas Komputer Indonesia, Vol. 1, No. 1)
3	Frenelly, Gress dan Decky(2013)	Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah	Independen (X1) Beban Kerja (X2) Organizational Citizenship Behavior (X3) Keterlibatan Kerja Dependen: (Y1) Kinerja	Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negative sedangkan keterlibatan	(Jurnal EMBA, Vol. 3, No. 2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>4</p>	<p>5</p>
<p>Suluttenggo Area Manado</p>	<p>Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada dinas pendidikan Aceh</p>
<p>Karyawan</p>	<p>Independen: (X1) Work Family Conflict (X2) Keterlibatan Kerja (X3) Stres Kerja Dependen: (Y1) Kepuasan Kerja</p>	<p>Independen: (X1) Keterlibatan Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Konflik Peran Dependen: (Y1) Kepuasan Kerja</p>
<p>kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pt. PLN persero</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa work family conflict berpengaruh negative sedangkan keterlibatan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa variable keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran, menunjukkan hasil positif terhadap kepuasan kerja pegawai</p>
	<p>(Jurnal E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 7)</p>	<p>(Jurnal Manajemen dan Inovasi, Vol. 8, No. 2)</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 6	7	8
<p>Renaldo, Greiss, dan Yantje (2019)</p>	<p>I Putu dan I Gusti (2020)</p>	<p>Lili dan Nina (2020)</p>
<p>Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel</p>	<p>Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja</p>
<p>Independen: (X1) Work Life Balance (X2) Kesehatan Kerja (X3) Beban Kerja Dependen: (Y1) Kepuasan Kerja</p>	<p>Independen : (X1) Stres Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Konflik Pekerjaan Keluarga Dependen : (Y1) Kepuasan Kerja</p>	<p>Independen : (X1) kompensasi (X2) beban</p>
<p>pada dinas pendidikan Aceh</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja memiliki pengaruh positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua AirmadIDI</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa</p>
<p>(Jurnal EMBA Vol. 7, No. 4)</p>	<p>(Jurnal E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 3)</p>	<p>(Jurnal Indonesian journal of strategic</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasir

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>9</p>	<p>10</p>	<p>terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan</p>	<p>Manda Dwipayani Bhastary (2020)</p>	<p>Shinta Monica dan Lise Annur (2021)</p>	<p>kerja Dependen : (Y1) Kepuasan Kerja</p>	<p>Independen: (X1) Etika Kerja (X2) Stres Kerja Dependen: (Y1) Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Independen: (X1) beban kerja Dependen: (Y1) Kepuasan karyawan</p>	<p>variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap keputusan menginap</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>managemen Vol. 3, Issue 2)</p>	<p>(Jurnal Ilmiah magister manajemen , Vol. 3, No. 2)</p>	<p>(Indonesia n Journal of Sport & Tourism, Vol. 3, No. 1)</p>
---	----------	-----------	---	--	--	---	---	--	---	---	--	--	--	---

(Dirangkum dari beberapa sumber jurnal penelitian)

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada objek penelitiannya, yaitu pada penelitian ini peneliti mencoba untuk mengambil objek penelitian di wirausaha yang bergerak dibidang industry jasa boga pemesana

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

makanan dan kuliner yang terdapat di Pekanbaru, yaitu subjek penelitiannya seluruh karyawan PB Catering Pekanbaru.

2. Kerangka Pemikiran

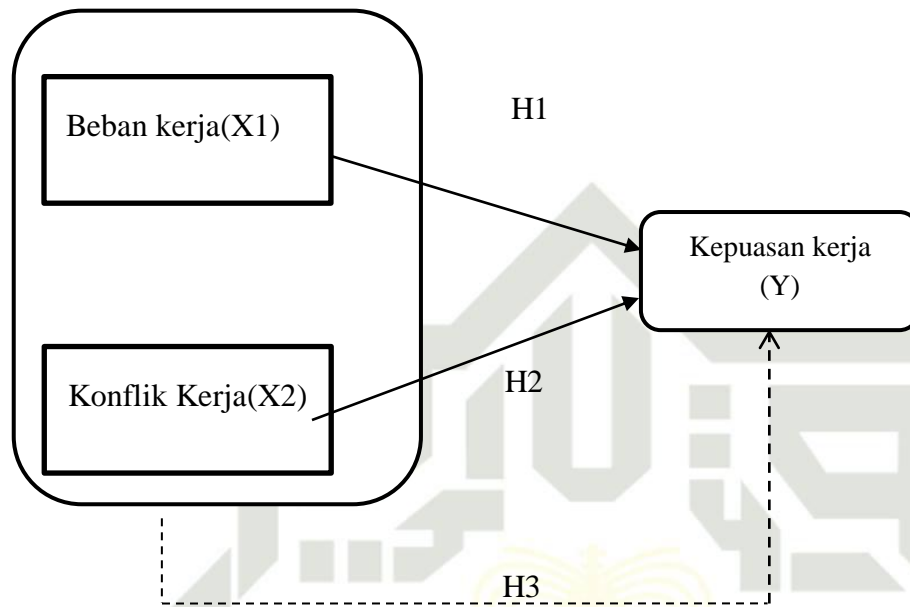
Berdasarkan rumusan masalah, tujuan masalah dan landasan teori yang sudah dijabarkan sebelumnya, penelitian ini diawali dengan menelaah teori-teori yang dijadikan sebagai landasan untuk melaksanakan sebuah penelitian.

Berdasarkan teori-teori yang dijadikan sebagai landasan penelitian, teori-teori ini dikaitkan dengan rumusan masalah yang telah disusun sebagai bahan penelitian untuk diteliti. Maka, pada penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), dan Konflik Peran (X2) dan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y1). Variabel-variabel ini dianalisa dan memunculkan tiga hipotesis. Tiga hipotesis yang didapat nantinya akan diuji dengan pengujian statistik. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



**Pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan
Ferri Alfian (2022)**

Keterangan :

- - - - -> = Pengaruh secara simultan
- > = Pengaruh secara parsial

2.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian ini adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi terkait hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2012:61). Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :

- a. X1= Beban Kerja
- b. X2= Konflik Kerja

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh apa yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Pengertian	Indikator	Pengukuran
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, pandangan tersebut dapat bersifat positif maupun negatif (Andana, . 2012:147).	1. Beban Kerja 2. Gaji 3. Kenaikan Jabatan 4. Pengawas (puspita, 2013:32)	Skala Likert
Beban Kerja (X2)	Beban Kerja adalah beban yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Danang Suyonto (2012:64),	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar pekerjaan (Putra , 2012 : 22)	Skala Likert
Konflik Kerja (X3)	Konflik Kerja adalah ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau perusahaan) yang	1. Konflik Fungsional 2. Konflik Disfungsional Winardi (2015:169)	Skala Likert



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	harus membagi sumber daya yang terbatas. Rivai (2015 :999)	
--	--	--

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data dan berbagai referensi buku

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (**Sugiyono, 2014**). Dikatakan bahwa karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

2.8.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

. Namun semakin tinggi persepsi beban kerja karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa seseorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (**Sarlina Ludji Talo, dkk, 2020**).

Penelitian ini berpendapat bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan dan begitu sebaliknya, semakin rendah beban kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan di Paris Baru Catering Pekanbaru.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H1 : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru.

2.8.2 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Konflik dalam kehidupan manusia tidak dapat dihindari, sehingga konflik menjadi komponen dalam fungsi manusia (**Verry Alexander Maeo , 2016**).

Sehingga Konflik Kerja berkorelasi negatif terhadap kepuasan kerja dimana ketika konflik Kerja menurun maka kepuasan kerja meningkat (**Almutairi 2013; Boles et al. 2003; Stead dan Scamell 1980; Wolverton et al., 1999 et al Verry Alexander Maeo , 2016**).

Penelitian lain mengungkapkan bahwa konflik Kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja (**Churiyah 2011**). Hasil yang berbeda ditemukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dimana konflik Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (**Musa et al., 2012**).

Penelitian ini berpendapat bahwa semakin rendah konflik Kerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di Paris Baru Catering Pekanbaru.

H2 : Diduga Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8.3 Pengaruh Beban kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja dan beban kerja yang baik mempunyai hubungan kerja yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mengalami stres yang disebabkan dengan kondisi dan beban kerja yang tidak kondusif.

Konflik dalam kehidupan manusia tidak dapat dihindari, sehingga konflik menjadi komponen dalam fungsi manusia (Verry Alexander Maeo , 2016).

Organisasi yang terdiri dari beberapa individu dapat timbul konflik didalamnya, konflik dapat melibatkan individu atau sekelompok orang dalam bentuk perselisihan, pertengkaran atau perkelahian (Shalleh & Adulpakde, 2012).

Semakin tinggi konflik peran ganda maka kepuasan kerja semakin rendah (Laksmi dan Hadi 2012). Penelitian lain mengungkapkan bahwa konflik Kerja berpengaruh

secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Churiyah 2011). Hasil yang berbeda ditemukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan

Kerja. dimana konflik Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan Kerja (Musa et al., 2012). Penelitian ini berpendapat bahwa semakin rendah beban

Kerja dan konflik Kerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di Paris Baru Catering Pekanbaru.

H3 : Diduga Beban Kerja dan Konflik Kerja Berpengaruh secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PB Catering Jl. Garuda Sakti KM. 1, Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293. Waktu penelitian kurang lebih 3 bulan, dimulai dari bulan Maret - Juni 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.2.1 Jenis Data

1) Data Kualitatif

Menurut **Sugiono (2014)** data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto.

2) Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang di angka/*scoring*.

3.2.2 Sumber Data

Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data ini di peroleh di lapangan dalam bentuk kuisioner maupun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

wawancara. Data primer ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan yang bekerja di PB Catering Pekanbaru.

Data sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain) berupa bukti, catatan atau laporan. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai pendukung data primer. Data tersebut diperoleh dari observasi langsung tentang karyawan yang bekerja di PB Catering Pekanbaru.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat erat kaitannya dengan instrument yang akan ditetapkan. Pengumpulan data yang dilakukan tentunya juga terkait dengan masalah dan tujuan penelitian. Berbagai teknik pengumpulan data dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian yang akurat dan valid. Dalam sebuah penelitian, penulis dapat menggunakan rancangan pengumpulan data dengan interview (wawancara), kuisioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2017).

Berikut disajikan secara rinci teknik pengumpulan data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan gambaran permasalahan dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu dengan cara membaca, memahami, mempelajari buku literature, serta sumber data lainnya baik yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperoleh dari media cetak maupun media elektronik yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian ini.

Angket (*Questionnaire*)

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna (Arikunto,2016). Biasanya orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang paling efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang biasanya diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat didalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data.

Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan yang sudah ditentukan oleh peneliti. Alat pengukuran data yang dilakukan adalah skala likert. Menurut Ghozali (2013) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ciri khas skala likert adalah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden maka ada indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap objek yang ingin diteliti oleh peneliti. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert yang berupa kata-kata. Berikut ini adalah rincian bobot skala likert dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2015)

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut **Sugiyono (2014)** populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Paris Baru Catering Pekanbaru yang seluruhnya berjumlah 56 orang karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.2 Data Karyawan PB. Catering Pekanbaru

No	Jabatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah Karyawan
1	Juru Masak		5	5
2	Asisten Juru Masak		8	8
3	Juru Cuci	7	3	10
4	Kapten Pelayanan	1		1
5	Pelayan Catering	15	5	20
6	Sopir	4		4
7	Pegawai Administrasi		2	2
8	Pembantu Umum	3	2	5
9	Marketing		1	1
10	TOTAL	30	26	56

Sumber : PB Catering Pekanbaru 2022

2. Sampel

Menurut **Sugiyono (2014)** sampel di definisikan sebagai jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Jika populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non probably sampling*. *Non probably sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi memiliki kesempatan sama untuk dijadikan sampel.

Menurut **sugioyono (2017:84)** *non probably sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam Buku (**Riyanto.S, Hatmawan.A.A:2020:12**) Penelitian yang memiliki wilayah populasi yang besar, tentunya akan mempersulit peneliti dalam pengambilan data sehingga diperlukan teknik pengambilan sampel.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teknik pengambilan sampel harus dilakukan dengan tepat dan dapat mewakili atau *representatif* bagi populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel akan berhubungan dengan penentuan jumlah sampel.

Jenis *non probably sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau sering disebut juga *sensus*. Menurut **Sugiyono (2017:85)** pengertian dari *sampling jenuh* adalah teknik pengumpulan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi *relative kecil*, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat *generalisasi* dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PB Catering Pekanbaru yang berjumlah 56 orang, maka dari itu jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 responden yang akan diteliti.

3.5 Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif yaitu suatu cara yang dapat menghasilkan dan menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Menurut **Sugiyono (2011)** analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.1 Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut **Ghozali (2013)** validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisioner dan responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $> r$ tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid atau sah.

2. Uji Reabilitas

Menurut **Ghozali (2013)** uji reabilitas merupakan alat untuk menguji ke konsistenan jawaban responden atas pertanyaan di dalam kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dilakukan *one shoot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

α (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,6$.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan analisis korelasi agar menunjukkan hubungan yang valid atau tidak bias maka perlu pengujian asumsi klasik pada model regresi yang digunakan. Adapun asumsi dasar yang harus dipenuhi antara lain:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut (Sugiyono dan Susanto, 2015:323) Uji normalitas dapat dilakukan dengan normal P-P Plot dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Normal P-P Plot, uji normalitasnya dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau normal dengan $\varepsilon_i \sim N(0, \sigma^2)$. Dasar pengambilan keputusannya, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Untuk menguji Multikolinieritas adalah dengan menggunakan *variance inflation factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi. Bila



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar dan bila $VIF < 10$ maka dianggap tidak terjadi multikolinieritas serta bila $VIF > 10$ terjadi persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada terjadi korelasi, jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6 Analisis Koefisien Regresi Berganda

Regresi berganda adalah yang menggunakan lebih dari satu variabel yang mempengaruhi variabel independen untuk menaksir variabel dependen agar taksiran menjadi lebih akurat. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Sifat hubungan ini juga dapat dijelaskan antara variabel yang satu sebagai penyebab sedang yang lain sebagai akibat, dalam bentuk variabel yang independen (X) dan variabel dependen (Y). Berikut merupakan rumus metode analisis regresi berganda :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Konflik Kerja

e = Nilai Residu

3.7 Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menguji dan menunjukkan apakah semua variabel independen (X₁:beban kerja, X₂: konflik peran) yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y: kepuasan kerja). Menentukan F table dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Sig $< \alpha$, maka:

H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ Sig $> \alpha$, maka :

H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerjadan konflik kerja terhadap kepuasan kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menentukan nilai t-tabel, tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n - k)$ dimana n adalah jumlah observasi, k adalah variabel termasuk konstanta, dengan kriteria uji yang digunakan adalah:

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ Sig $< \alpha$ maka :

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel beban kejadian konflik peran terhadap kepuasan kerja.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ Sig $> \alpha$ maka :

H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel beban kejadian konflik peran terhadap kepuasan kerja.

3.9 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi yaitu diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Paris Baru Catering

Paris Baru Catering merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang kuliner, dalam bentuk pengadaan jasa boga. Paris Baru Catering didirikan pada tahun 2015 oleh ibu Nurliyanti dan Agustiar dengan tujuan memberikan layanan pengadaan Jasa Boga (Catering) untuk seluruh masyarakat luas terutama di wilayah Riau, untuk mendapatkan kemudahan dan kenyamanan serta mutu, kualitas dan higienitas. Usaha kuliner ini dimulai dengan berdirinya Rumah Makan Ampera Nn Rafi pada tahun 2003.

Awalnya Rumah Makan Ampera Nn Rafi hanya menerima pesanan nasi kotak dan nasi bungkus, hingga pada suatu hari ada satu pelanggan yang menyukai masakan Rumah Makan Ampera Nn Rafi yang ingin memesan untuk acara pesta. Tetapi saat itu Rumah Makan Ampera Nn Rafi belum memiliki perlengkapan yang dibutuhkan, sehingga perlengkapan disediakan oleh pelanggan tersebut. Setelah acara tersebut, Rumah Makan Ampera Nn Rafi secara bertahap terus berkembang dari mulut ke mulut yang mengakibatkan bertambahnya pelanggan yang membutuhkan jasa catering Rumah Makan Ampera Nn Rafi. Sehingga pada tahun 2015 pemilik Rumah Makan Ampera Nn Rafi berinisiatif untuk membentuk Paris Baru Catering dan mulai membeli perlengkapan yang dibutuhkan untuk menunjang berjalannya usaha catering



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut. Saat ini Paris Baru Catering dapat menerima pesanan untuk acara formal maupun informal seperti, buka bersama, pesta, aqiqah, natalan, dan sebagainya yang dibuat mengikuti permintaan pasar .

Paris Baru Catering terletak di jalan Garuda Sakti km 1, kecamatan Binawidya, kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Paris Baru Catering sekaligus Rumah Makan Ampera Nn Rafi berada pada wilayah yang strategis yaitu dekat dengan sekolah, universitas, pusat kota dan jalan lintas. Letak yang strategis tadi dapat mendukung kelancaran penyelenggaraan usaha, baik terhadap keterjangkauan akan bahan baku maupun terhadap kegiatan pemasaran usaha. Paris Baru Catering telah menjangkau konsumennya hingga Dumai, Rohul, dan Petapahan, melalui promosi media social maupun dari mulut ke mulut yang dilakukan selama ini. Pelanggan Paris Baru Catering terdiri dari berbagai kalangan mulai dari masyarakat biasa, pejabat, perusahaan swasta, instansi pemerintah dan kalangan lainnya.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan besar dalam kegiatan pelayanan jasa dan penyelenggaraan produk catering yang mengedepankan prinsip kepercayaan, mutu dan kualitas

4.2.2 Misi

Mengembangkan pertumbuhan perusahaan demi meningkatkan perekonomian karyawan dan menekan angka pengangguran.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Memberikan pelayanan yang terbaik demi kepuasan pelanggan.

Menggunakan bahan baku dengan kualitas terbaik

Menciptakan produk yang selalu memiliki cita rasa yang baik demi kepuasan pelanggan.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur adalah suatu cara menyusun dan membentuk bagian atau elemen-elemen individu secara berama-sama dalam satu kesatuan. Sedangkan struktur organisasi adalah kerangka untuk mendefinisikan bagaimana aktivitas-aktivitas atau pekerjaan-pekerjaan dalam sebuah organisasi dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan.

Struktur organisasi pada setiap perusahaan tidaklah sama, ini karena struktur organisasi yang digunakan harus sesuai dengan jenis dan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan agar organisasi dapat berjalan dengan lancar dan tepat dalam mencapai tujuan. Tujuan organisasi ini dibuat yaitu untuk mengatur serta membagi tugas pada setiap anggota perusahaan.

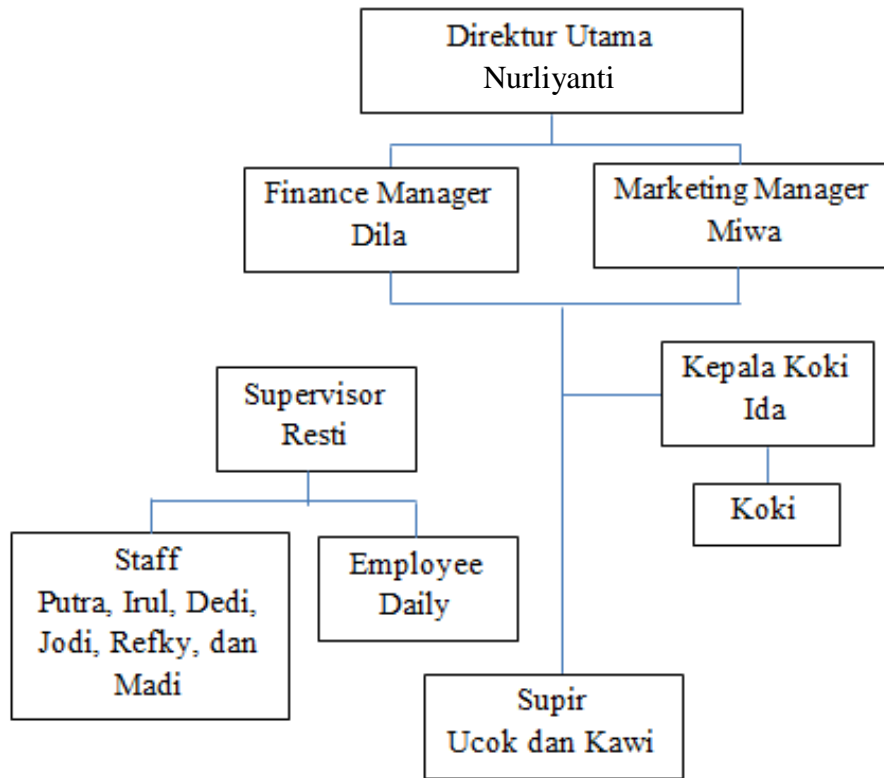
Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik, salah satunya di perlukan suatu struktur organisasi yang bisa menjadi pedoman kerja bagi semua pekerja yang terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Baik tugas, wewenang dan tanggung jawab yang harus di jalankan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Struktur organisasi yang terdapat pada usaha Paris Baru Catering menggunakan struktur organisasi garis (linier). Organisasi linier adalah organisasi yang semata-mata memiliki hubungan wewenang linier dalam organisasinya. Berikut adalah gambaran struktur organisasi Paris Baru Catering.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Paris Baru Catering



Sumber : Dokumen Paris Baru Catering

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa Paris Baru Catering memiliki Direktur Utama yang bertanggung jawab terhadap manajemen puncak.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Namun, secara keseluruhan kegiatan operasional penyelenggaraan Paris Baru Catering berada di bawah wewenang dua Manajer Utama. Manajer utama memiliki wewenang terhadap berbagai sumber-sumber keuangan dan alokasi penggunaan dana perusahaan dan juga berupaya melakukan kegiatan pengembangan usaha. Selain itu manajer utama juga berperan dalam kegiatan pemasaran usaha Paris Baru Catering.

Chef terdiri dari satu orang yang berperan sebagai kepala koki Paris Baru Catering yang di bantu oleh beberapa asisten koki. Pada bagian supervisor terdiri atas satu orang yang berperan sebagai pengawas di lapangan pada saat Paris Baru Catering memberikan jasa pada pelanggan. Terdapat enam orang pegawai dan daily worker yang berperan penuh bekerja di lapangan sesuai dengan arahan yang di berikan oleh supervisor. Daily worker di gaji harian dan bekerja apabila Paris Baru Catering mendapat pesanan jasa katering dari pelanggan. Dan dua orang supir berperan melaksanakan kegiatan transportasi Paris Baru Catering.

4.4 Produk yang Ditawarkan Perusahaan

Produk Paris Baru Catering yang di pasarkan sangat bervariasi, mulai dari keemasan, rasa, maupun harga yang telah di sesuaikan dengan kualitas masing- masing produk. Untuk produk Paris Baru Catering yang di pasarkan selalu mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Adapun menu makanan Paris Baru Catering yang di ditawarkan sangat beraneka macam ragam jenisnya , yaitu sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4.4.1 Menu Utama

• Variasi menu daging terdiri dari : dendeng, kalio, dan rendang

• Variasi menu ayam terdiri dari : ayam bakar, ayam semur, ayam kecap, ayam bumbu, ayam rendang, ayam cabe merah dan ayam gulai

• Variasi menu sayur terdiri dari : capcai, kapau, dan touco. Untuk gado" dan kimble untuk 100 porsi kebawah, dan akan dikenakan biaya tambahan apabila melebihi 100 porsi

4.4.2 Paket A (25.000/orang)

- Nasi
- Daging
- Ayam
- Sayur
- Kentang goreng teri/ sambal campur / bihun
- Sambal cabe hijau teri / cabe merah hati
- Air mineral
- Air sirup
- Kerupuk
- Buah

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



4.4.3 Paket B (20.500.000)

Menis menu untuk 500 porsi :

- Nasi (500)
- Daging (500)
- Ayam (500)
- Sayur
- Kentang goreng teri/ sambal campur / bihun
- Sambal cabe hijau teri / cabe merah hati
- Air mineral
- Air sirup
- Kerupuk
- Buah

Stall :

- 200 soto
- 200 sate
- 200 serabi
- 200 roti jala
- 1 box es krim
- Meja prasmanan
- Meja pondokan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4.4 Paket C (31.000.000)

Menis menu untuk 1.000 porsi :

- Nasi (1.000)
- Daging (1.000)
- Ayam (1.000)
- Sayur
- Kentang goreng ikan teri / sambal campur / bihun
- Air mineral.
- Air sirup.
- Kerupuk
- Buah potong

Stall :

- 50 soto (bisa ganti bakso)
- 200 sate
- 250 serabi (bisa ganti siomay)
- 200 roti jala (bisa ganti empek-empek)
- 2 box es krim
- 2 meja prasmanan
- 3 meja pondokan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.5 Lambang Perusahaan

Gambar 4.2 Logo Paris Baru Catering



Sumber : Dokumen Paris Baru Catering



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru”** maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru. Semakin tinggi tingkat beban kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan dan begitu sebaliknya, semakin rendah beban kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
 2. Secara parsial Konflik Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru. semakin rendah Konflik Kerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
- Secara parsial Konflik Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru.

Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2), R Square sebesar 0,631 atau 63,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Konflik Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 63,1% terhadap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat sebagai berikut :

Beban kerja perlu mendapatkan perhatian agar beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai, maka yang perlu diperhatikan adalah untuk mengurangi tingkat kesulitan kerja yang dijalankan oleh pegawai belum dapat diselesaikan secara penuh. Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

2. Mengenai konflik kerja yang dialami oleh pegawai juga harus menjadi perhatian dari pimpinan, terutama berkaitan dengan rutinitas pekerjaan yang dilakukan akan membuat pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai menjadi lebih mudah untuk dilakukan dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan, maka faktor yang perlu mendapatkan perhatian adalah adanya perasaan puas dan bangga yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alur'an dan terjemahannya.2008. Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro.
- Andrew Adi Saputra, L. H. (2013). Analisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior di Pt. Prima Graphia Digital. *Binus Business Review*, Vol. 4, No. 2 , 897-903.
- Arana, I. W. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, Unud*, Vol. 5, No. 7 , 4630-4659.
- Arika. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan pendekatan Weight limit. *Jurnal artikel* .
- Arifin, M. Zainal, Taher Alhabsji, and Hamidah Nayati Utami. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan kerja (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo)." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3.2 (2016).
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika dan Stress Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal ilmiah magister manajemen*, Vol. 3, No. 2 , 160-168.
- Bogar, Revaldi, Sofia AP Sambul, and Wehelmina Rumawas. "Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado." *Productivity* 2.4 (2021): 342-347.
- Dewi, I. P. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belin Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 3 , 863-883.
- Dewi, P. W. (2012). pengaruh kepemimpinan dan hubungan kerja terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 2 , 177-185.
- Dhani Rama Dhanial Volume I, No 1, Desember 2010 Pengaruh Stres Kerja, Beban



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

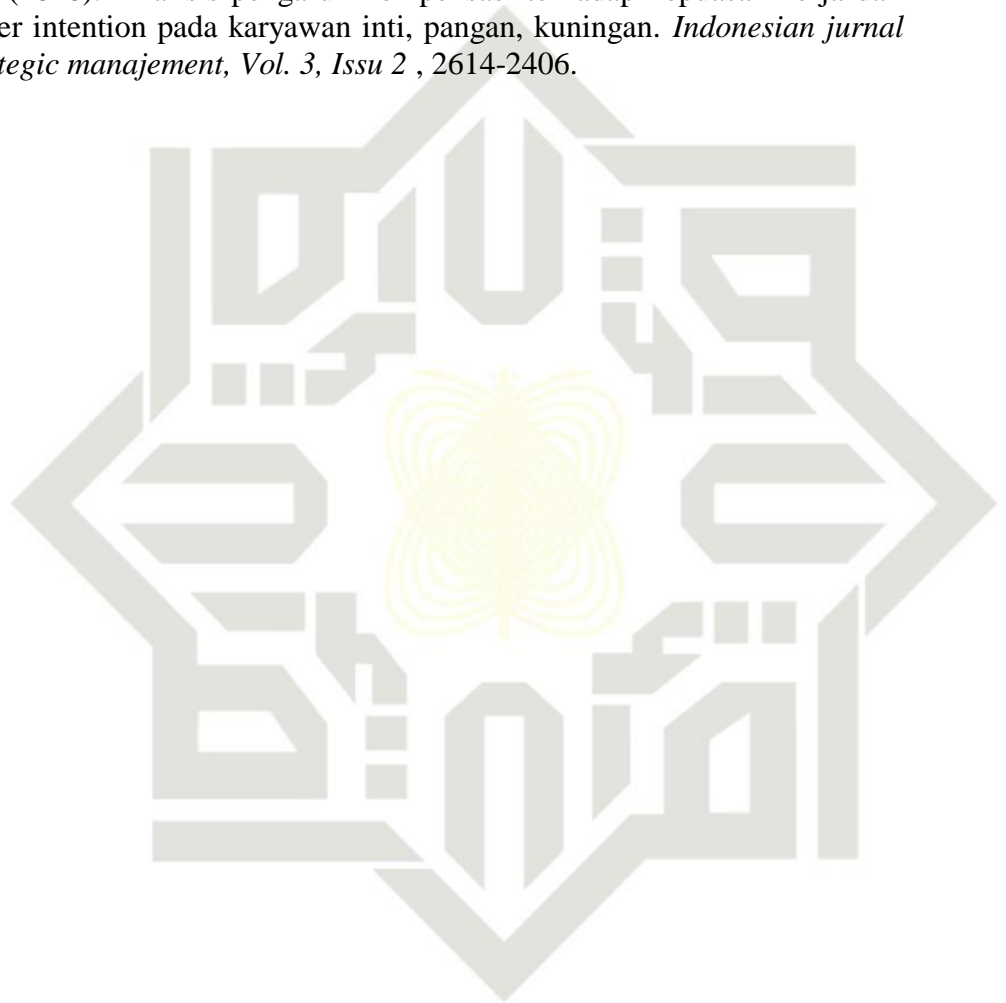
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus) *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*

- Geffar, A. (2017). Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Pembelian Pada Hotel Ar-Rahman Tembilahan. *JOM Fekon, Volume 4 No.1* , 11.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartono. 2011. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Kartikasari, C. A., Irbayuni, S., Anyar, G., & Anyar, K. G. Pengaruh Beban dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake Catering.
- Kimbal, Frenely F.M, Greis M. Sendow, Decky J. Adare. 2015. Beban kerja , Organizational Citizenship Behavior Dan keterlibatan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA. ISSN: 2303-1147. Vol. 3, No. 2, Hal. 1061-1072*
- Koesomowidjojo. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahendrawan, I. G. (2015). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E- Jurnal Manajemen Unud, Vol.4* .
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rosaldo R. Lumunon, G. M. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA, Vol. 7, No. 4* , 4671-4680.
- Runtuwene, P. (2016). Pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal berkah ilmiah efesiensi Vol. 16* .
- Suryoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Tao, S. L. (2014). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang. *Jurnal Universitas Nusa Cendana* .
- Ventzhal, R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Wahya, A. (2018). Pengaruh beban Kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di hotel Maxone di kota Malang. *Parsimonia Vol. 4* , 278-288.
- Yanti, N. K. (2021). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja di Kantor Pertahanan Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Manajeme, Vol. 10* , 694-713.
- Yusiana, L. K. (2020). Analisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pada karyawan inti, pangan, kuningan. *Indonesian journal of strategic manajement, Vol. 3, Issu 2* , 2614-2406.



UIN SUSKA RIAU



Lampiran 1

LEMBAR KUESIONER

Ke pada Yth:

Saudara / I responden

Karyawan PB Catering Pekanbaru

Dalam rangka penyelesaian studi pada perguruan tinggi di Universitas Islam

Negeri Sultan Syarif Qasim, dengan biodata ini :

Nama : Nurfadilla

Nim : 11870124012

Jurusan : Manajemen MSDM

Memohon dengan sangat kesediaan anda untuk menjawab pernyataan pada

lembar kuesioner mengenai **“Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap**

Kepuasan Kerja Karyawan Paris Baru Catering Pekanbaru’. Atas waktu dan

kesediaan Saudara / i dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Nurfadilla

11870124012

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Petunjuk Pengisian Bagian I

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda dengan memberikan tanda silang (X) atau *check list* (√) pada kotak yang tersedia.

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN

- Nama : _____
- Jenis Kelamin : () Laki-Laki / () Perempuan
- Umur : _____
- Penghasilan : _____

Petunjuk Pengisian Bagian II

Berilah tanda *check list* (√) pada satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda. Kriteria penilaian :

- STS** : Sangat Tidak Setuju
- SS** : Tidak Setuju
- S** : Cukup Setuju
- : Setuju
- S** : Sangat Setuju



II. PERTANYAAN

Pilihlah satu jawaban yang paling sesuai dengan apa yang anda rasakan selama bekerja di PB Catering Pekanbaru dengan memberikan tanda silang (X) atau tanda *check list* (√).

Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tidak seimbang antara waktu penyelesaian target dengan volume kerja yang diberikan					
2.	Saya merasa kurangnya istirahat dalam bekerja					
3.	Terlalu banyak pesanan catering membuat saya harus pulang lebih lambat dari jam kerja biasanya					
4.	Kurangnya pegawai menuntut karyawan mengerjakan dua tugas sekaligus					
5.	Pekerjaan menuntut karyawan bekerja dengan sangat keras					
6.	Karyawan harus menyelesaikan banyak pekerjaan					
7.	Karyawan harus melakukan pekerjaan melebihi yang harus ditangani					
8.	Pekerjaan yang dilakukan sifatnya sering mendadak					
9.	Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
10.	Saya merasa kurangnya motivasi yang diberikan oleh tempat saya bekerja					

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasir

Konflik Kerja (X2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
Konflik fungsional					
1. Saya merasa adanya ketidak jujuran dalam bersaing meraih prestasi					
2. Saya selalu bergerak yang positif untuk mencapai tujuan					
3. Saya merasa tidak adanya rangsangan kreativitas dan inovasi dalam bekerja					
4. Saya merasa tidak ada dorongan untuk melakukan perubahan dari tempat saya bekerja					
Konflik Disfungsional					
5. Saya selalu mendominasi dalam bekerja					
6. Saya tidak senang bekerjasama dengan karyawan lain					
7. Saya merasa adanya dendam antar karyawan ditempat saya bekerja					
8. Saya merasa adanya perselisihan antar karyawan dalam bekerja					
9. Saya merasa gugup saat bekerja					
10. Sering terjadi miskomunikasi antar para karyawan di tempat saya bekerja					



Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
1. Saya puas dengan kondisi tempat saya bekerja					
2. Saya puas bekerja dengan teman rekan kerja saya					
3. Saya bekerja sesuai dengan tugas pekerjaan yang aktual dalam pekerjaan sehari-hari					
4. Dengan bekerja ditempat saya bekerja saya merasa adanya kesempatan saya dalam berkembang					
5. Saya puas dengan fasilitas ditempat saya bekerja					
6. Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan kerja saya					
7. Saya puas dengan tunjangan yang diberikan atas pekerjaan saya					
8. Bos ditempat saya bekerja memberikan bantuan ketika karyawan mengalami kesulitan bekerja					
9. Saya mampu menjalin kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja					
10. Saya merasa puas dengan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas kerja					

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

Tabel Tabulasi

BEBAN KERJA										KONFLIK KERJA										KEPUASAN KERJA										
x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x110	TOTAL	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x210	TOTAL	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	TOTAL
4	4	3	2	2	2	2	2	23	2	4	2	2	5	2	1	2	2	2	23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	2	2	2	1	1	1	21	1	4	1	2	4	2	2	1	3	2	22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	21	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	39
1	2	2	3	3	3	3	2	22	2	3	4	2	1	2	3	2	3	2	24	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	26
3	3	3	3	3	4	2	2	26	3	4	3	3	4	2	1	3	1	1	25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	22	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	39
2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	23	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	41
2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	1	1	4	2	2	2	2	2	22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
2	3	4	4	2	4	1	1	26	2	5	1	1	4	1	1	1	1	1	18	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
2	3	4	4	2	4	2	2	28	2	5	1	1	4	1	1	1	1	1	18	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
2	2	1	4	3	3	3	3	23	2	4	2	2	4	1	2	2	2	2	22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
2	2	3	2	3	3	2	2	24	3	5	3	2	4	2	1	2	3	4	29	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	4	4	4	4	2	34	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	32	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	29	1	4	3	2	4	5	1	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	1	2	3	3	4	2	2	18	1	4	1	1	4	1	1	1	2	3	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	2	33	4	4	5	2	1	4	1	4	5	4	34	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	44
2	2	2	2	2	1	2	2	21	2	4	2	3	2	1	1	1	1	2	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	2	2	24	1	5	2	2	4	1	1	1	2	20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	2	2	4	3	2	4	3	32	4	5	2	4	4	2	2	3	2	1	29	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	22	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	39
2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	23	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	41
2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	1	1	4	2	2	2	2	2	22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
3	4	4	4	2	4	1	1	26	2	5	1	1	4	1	1	1	1	1	18	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
2	3	4	4	2	4	2	2	28	2	5	1	1	5	1	1	1	1	1	19	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
2	2	1	4	3	3	3	3	23	2	4	2	2	4	1	2	2	2	2	22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
2	2	3	2	3	3	2	2	24	3	5	3	2	4	2	1	2	3	4	29	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
2	2	2	4	3	2	2	2	23	2	4	2	2	5	2	1	1	2	2	23	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
2	2	2	2	2	1	1	1	21	1	4	1	2	4	2	2	1	3	2	22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
2	2	2	2	2	2	2	3	21	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	21	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	39
2	1	2	2	3	3	3	3	22	2	3	4	2	1	2	3	2	3	2	24	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	26
2	2	3	3	3	4	2	2	26	3	4	3	3	4	2	1	3	1	1	25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	22	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	39
2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	23	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	41
2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	1	1	4	2	2	2	2	2	22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
2	3	4	4	2	4	1	1	26	2	5	1	1	4	1	1	1	1	1	18	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
2	2	3	4	4	2	4	2	28	2	5	1	1	4	1	2	1	1	1	19	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
2	2	2	1	4	3	3	3	23	2	4	2	2	4	1	2	2	2	2	22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
2	2	2	3	2	3	3	2	24	3	5	3	2	4	2	1	2	3	4	29	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
2	2	2	4	3	2	2	2	23	2	4	2	2	5	2	1	1	2	2	23	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
2	2	2	2	2	2	1	1	21	1	4	1	2	4	2	2	1	3	2	22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
2	2	2	2	2	2	2	3	21	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	21	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	39
2	1	2	2	3	3	3	3	22	2	3	4	2	1	2	3	2	3	2	24	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	26
2	2	3	3	3	4	2	2	26	3	4	3	3	4	2	1	3	1	1	25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	22	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	39
2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	23	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	41
2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	1	1	4	2	2	2	2	2	22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
2	3	4	4	2	4	1	1	26	2	5	1	1	4	1	1	1	1	1	18	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
2	2	2	3	4	4	2	2	28	2	5	1	1	4	1	2	1	1	1	19	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
2	2	2	2	3	3	3	3	23	2	4	2	2	4	1	2	2	2	2	22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
2	2	2	3	2	3	3	2	24	3	5	3	2	4	2	1	2	3	4	29	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
2	2	2	4	3	2	2	2	23	2	4	2	2	5	2	1	1	2	2	23	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
2	2	2	2	2	2	2	3	21	1	4	1	2	4	2	2	1	3	2	22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
2	2	2	2	2	2	2	3	21	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	21	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	39
2	1	2	2	3	3	3	3	22	2	3	4	2	1	2	3	2	3	2	24	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	26
2	2	3	3	3	4	2	2	26	3	4	3	3	4	2	1	3	1	1	25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	22	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	39
2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	23	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	41
2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	1	1	4	2	2	2	2	2	22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
2	3	4	4	2	4	1	1	26	2	5	1	1	4	1	1	1	1	1	18	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
2	2																													



Lampiran 3

UJI VALIDITAS

1. Beban Kerja

Correlations

	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	Total skor
Pearson Correlation	1	.378**	.344**	.552**	.172	.364**	.247	.297*	.243	.394**	.623**
Sig. (2-tailed)		.004	.009	.000	.206	.006	.067	.026	.072	.003	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.378**	1	.532**	.308*	.242	.228	.470**	.240	.623**	.615**	.719**
Sig. (2-tailed)	.004		.000	.021	.072	.091	.000	.074	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.344**	.532**	1	.551**	.267*	.476**	.606**	.269*	.229	.602**	.755**
Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000	.047	.000	.000	.045	.090	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.552**	.308*	.551**	1	.555**	.536**	.504**	.362**	.019	.176	.718**
Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000		.000	.000	.000	.006	.892	.196	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.172	.242	.267*	.555**	1	.415**	.235	.558**	-.226	.100	.528**
Sig. (2-tailed)	.206	.072	.047	.000		.001	.081	.000	.093	.464	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.364**	.228	.476**	.536**	.415**	1	.448**	.574**	.071	.135	.667**
Sig. (2-tailed)	.006	.091	.000	.000	.001		.001	.000	.604	.320	.000

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah, ~~penyusunan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah, dan/atau keperluan lain yang wajar.~~

b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.247	.470**	.606**	.504**	.235	.448**	1	.448**	.241	.345**	.699**	
Sig. (2-tailed)	.067	.000	.000	.000	.081	.001		.001	.074	.009	.000	
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.297*	.240	.269*	.362**	.558**	.574**	.448**	1	.046	.310*	.647**	
Sig. (2-tailed)	.026	.074	.045	.006	.000	.000	.001		.735	.020	.000	
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.243	.623**	.229	.019	-.226	.071	.241	.046	1	.433**	.413**	
Sig. (2-tailed)	.072	.000	.090	.892	.093	.604	.074	.735		.001	.002	
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.394**	.615**	.602**	.176	.100	.135	.345**	.310*	.433**	1	.636**	
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.196	.464	.320	.009	.020	.001		.000	
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.623**	.719**	.755**	.718**	.528**	.667**	.699**	.647**	.413**	.636**	1	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000		
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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



2. Konflik Kerja

Correlations

	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	Total
X21 Pearson Correlation	1	-.270*	.743**	.644**	-.095	.413**	.570**	.633**	.406**	.312*	.741**
X21 Sig. (2-tailed)		.045	.000	.000	.484	.002	.000	.000	.002	.019	.000
X21 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X22 Pearson Correlation	.270*	1	.570**	.511**	.384**	.440**	.631**	.473**	.420**	.250	.441
X22 Sig. (2-tailed)	.045		.000	.000	.003	.001	.000	.000	.001	.063	.001
X22 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X23 Pearson Correlation	.743**	-.570**	1	.720**	.362**	.729**	.513**	.821**	.726**	.639**	.884**
X23 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X23 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X24 Pearson Correlation	.644**	-.511**	.720**	1	-.197	.527**	.487**	.624**	.353**	.321*	.691**
X24 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.145	.000	.000	.000	.008	.016	.000
X24 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X25 Pearson Correlation	.588	.354	.343	.247	1	.205	.236	.361	.233	.241	.584
X25 Sig. (2-tailed)	.484	.003	.006	.145		.164	.195	.328	.084	.405	.646
X25 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X26 Pearson Correlation	.413**	-.440**	.729**	.527**	-.189	1	.376**	.868**	.776**	.744**	.858**
X26 Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.164		.004	.000	.000	.000	.000
X26 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X27 Pearson Correlation	.570**	-.631**	.513**	.487**	-.176	.376**	1	.456**	.384**	.178	.564**
X27 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.195	.004		.000	.004	.189	.000
X27 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, peninjauan suatu tinjauan atau tinjauan mass media.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pearson Correlation	.633**	-.473**	.821**	.624**	-.133	.868**	.456**	1	.745**	.639**	.916**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.328	.000	.000		.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.406**	-.420**	.726**	.353**	-.233	.776**	.384**	.745**	1	.827**	.815**
Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.008	.084	.000	.004	.000		.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.312*	-.250	.639**	.321*	-.114	.744**	.178	.639**	.827**	1	.759**
Sig. (2-tailed)	.019	.063	.000	.016	.405	.000	.189	.000	.000		.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.741**	-.441**	.884**	.691**	-.063	.858**	.564**	.916**	.815**	.759**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.646	.000	.000	.000	.000	.000	
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacaukan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3. Kepuasan Kerja

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total_y
Pearson Correlation	1	.493**	.652**	.492**	.597**	.857**	.647**	.439**	.485**	.486**	.851**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.493**	1	.289*	.383**	.359**	.407**	.292*	.279*	.406**	.211	.580**
Sig. (2-tailed)	.000		.031	.004	.007	.002	.029	.037	.002	.119	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.652**	.289*	1	.281*	.812**	.715**	.469**	.215	.363**	.555**	.706**
Sig. (2-tailed)	.000	.031		.036	.000	.000	.000	.111	.006	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.492**	.383**	.281*	1	.112	.541**	.590**	.385**	.391**	.266*	.666**
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.036		.413	.000	.000	.003	.003	.047	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.597**	.359**	.812**	.112	1	.662**	.433**	.197	.360**	.484**	.653**
Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.413		.000	.001	.146	.006	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.857**	.407**	.715**	.541**	.662**	1	.631**	.506**	.581**	.638**	.905**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation	.647**	.292*	.469**	.590**	.433**	.631**	1	.491**	.347**	.472**	.752**
Sig. (2-tailed)	.000	.029	.000	.000	.001	.000		.000	.009	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, kritis atau tinjauan suatu masalah
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Pearson Correlation	.439**	.279*	.215	.385**	.197	.506**	.491**	1	.522**	.402**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.001	.037	.111	.003	.146	.000	.000		.000	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Pearson Correlation	.485**	.406**	.363**	.391**	.360**	.581**	.347**	.522**	1	.580**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.006	.003	.006	.000	.009	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Pearson Correlation	.486**	.211	.555**	.266*	.484**	.638**	.472**	.402**	.580**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.119	.000	.047	.000	.000	.000	.002	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Pearson Correlation	.851**	.580**	.706**	.666**	.653**	.905**	.752**	.625**	.720**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk keperluan kegiatan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4

UJI REALIBILITAS

1. Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	10

2. Konflik Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	10

3. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	11

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

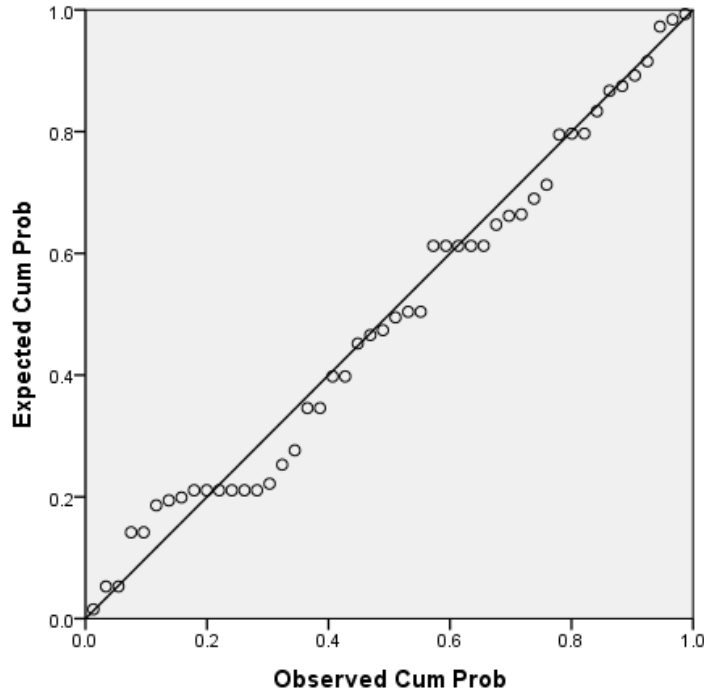
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas



		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01534511
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.070
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131 ^c

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	38.014	2.416		15.734	.000					
	.534	.135	.693	3.966	.000	.047	.478	.452	.426	2.348
	-.562	.115	-.852	-4.880	.000	-.327	-.557	-.556	.426	2.348

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

3. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.558 ^a	.312	.286	3.888	.312	11.992	2	53	.000	2.658

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	-3.149	2.378			-1.324	0.192		
1	Beban Kerja	0.092	0.054	0.27	1.688	0.098	0.799	1.252
	Konflik Kerja	0.02	0.097	0.034	0.21	0.834	0.799	1.252

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Model 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh Model a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah Model b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Lampiran 6

ANALISIS KOEFISIEN REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.014	2.416		15.734	.000
BEBAN KERJA	.534	.135	.693	3.966	.000
KONFLIK KERJA	.562	.115	.852	4.880	.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 7

UJI HIPOTESIS

1. Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.014	2.416		15.734	.000
BEBAN KERJA	.534	.135	.693	3.966	.000
KONFLIK KERJA	.562	.115	.852	4.880	.000

2. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	362.555	2	181.277	11.992	.000 ^b
Residual	801.159	53	15.116		
Total	1163.714	55			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 8

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.623	3.04596

UIN SUSKA RIAU