



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PTPN. X KERTOSARI JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORKING ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PTPN. X KERTOSARI JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Fariz Rifqi

NIM. 130810201289

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2016**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PTPN. X KERTOSARI JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORKING ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PTPN. X KERTOSARI JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh:

Fariz Rifqi

NIM. 130810201289

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI

2016

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, kesabaran, pengetahuan, dan segalanya. Terimakasih atas rahmat, ridho dan kehendakMu-lah akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Kedua orang tuaku Umi Halimatus Sa'diyah dan Aba Muhammadun yang tiada henti selalu memberikan dukungan dan doa selama pelaksanaan hingga terselesainya skripsi ini;
3. Kakak kandung Ahmad Faiz Al Fitri dan adik kandung Naili Fitri Savira;
4. Kekasihku Hesti Tri Retno Sari yang telah memberikan dukungan, semangat, dan do'a selama pelaksanaan hingga terselesainya skripsi ini;
5. Dosen Pembimbing saya Wiji Utami S.E., M.Si dan Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb;
6. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang kubanggakan.

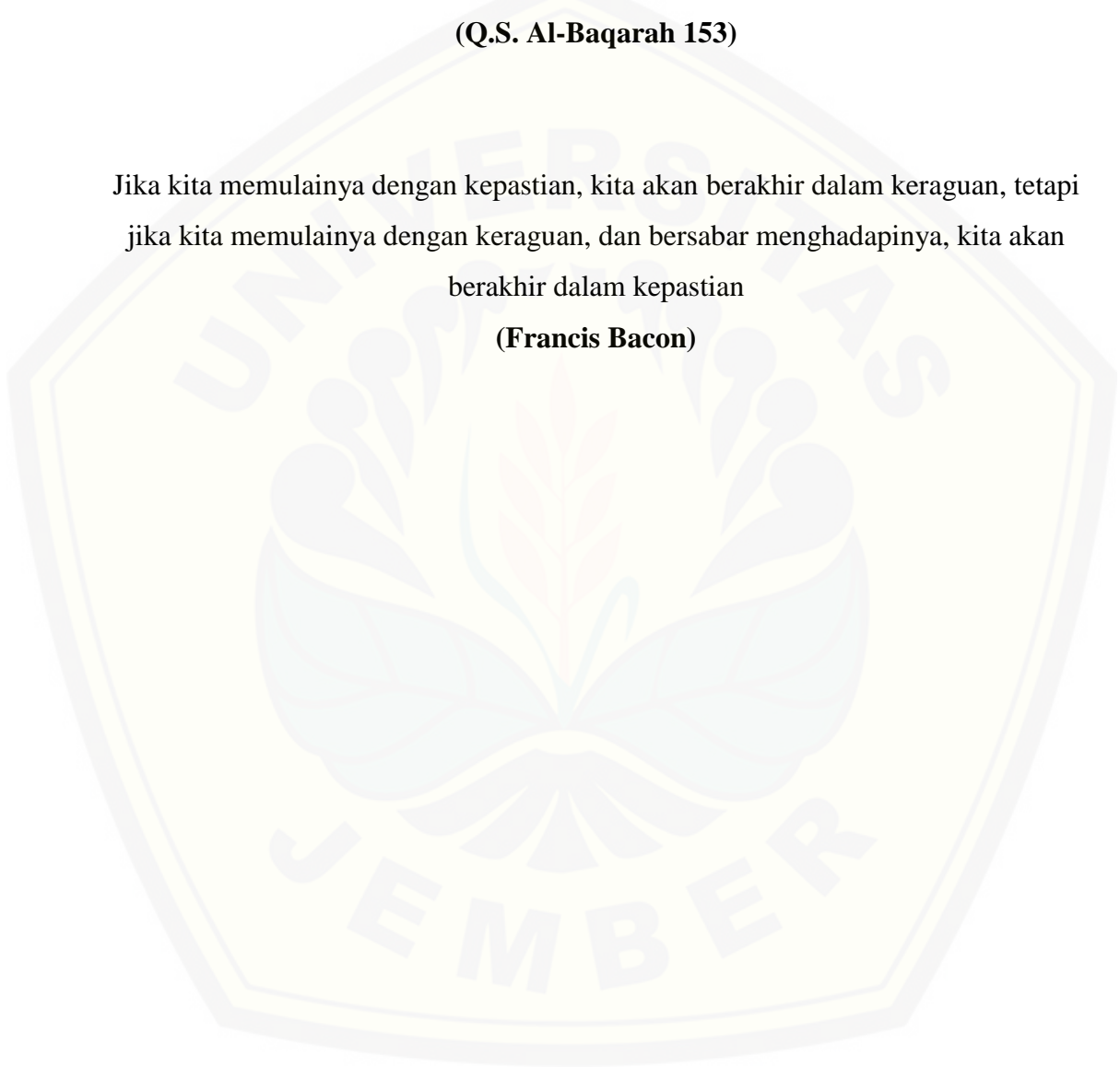
MOTTO

Hai orang-orang yang beriman, mintalah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan (mengerjakan shalat) sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

(Q.S. Al-Baqarah 153)

Jika kita memulainya dengan kepastian, kita akan berakhir dalam keraguan, tetapi jika kita memulainya dengan keraguan, dan bersabar menghadapinya, kita akan berakhir dalam kepastian

(Francis Bacon)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER---FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Fariz Rifqi
Nim : 130810201289
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan PTPN. X Kertosari Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 31 Mei 2016

Yang menyatakan,

Fariz Rifqi

NIM. 130810201289

Judul skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PTPN. X KERTOSARI JEMBER

Nama Mahasiswa : Fariz Rifqi

N I M : 130810201289

Jurusan : S1 MANAJEMEN

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 16 Mei

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Wiji Utami, S.E., M.Si.,
NIP 197401202000122001

Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb.,
NIP 196304021988021001

Mengetahui
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M
NIP 19780525200031220002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PTPN. X KERTOSARI JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Fariz Rifqi
NIM : 130810201289
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

25 Mei 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Susunan Panitia Penguji

Ketua : **Dra. Sudarsih M.Si** (.....)
NIP. 196212121992012001

Sekretaris : **Tatok Endhiarto S.E, M.Si** (.....)
NIP. 196004041989021001

Anggota : **Drs. Ketut Indraningrat M.Si** (.....)
NIP.196107101989021002

Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Dekan

Dr. M. Fathorrazi, SE, M.Si.
NIP 19630614 199002 1001



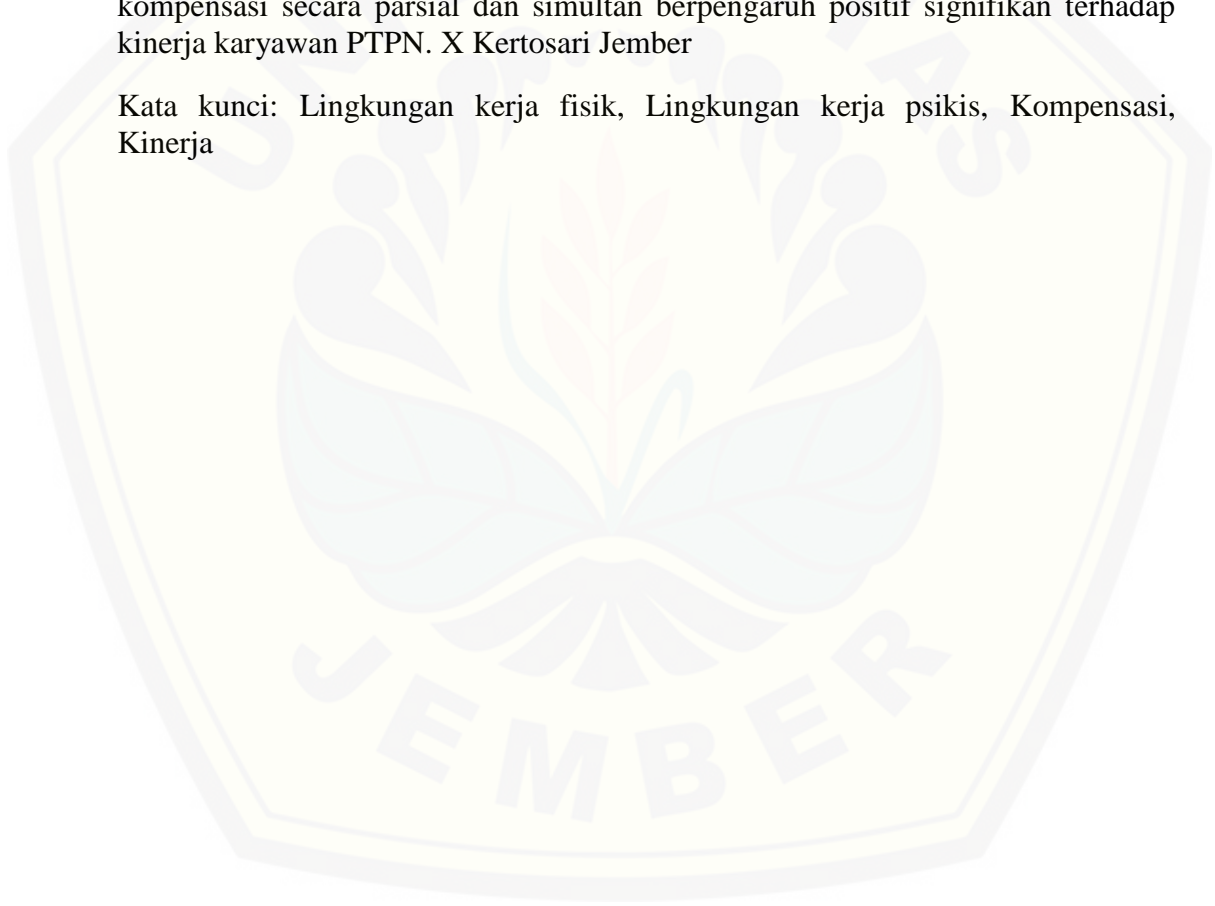
Fariz Rifqi

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PTPN. X Kertosari Jember secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas kuisisioner yang digunakan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PTPN. X Kertosari Jember yaitu sebanyak 87 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN. X Kertosari Jember

Kata kunci: Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja psikis, Kompensasi, Kinerja



Fariz Rifqi

Management Department, Economic Faculty, Jember University

ABSTRACT

This research aimed to understand the influence of physical working environment, non physical working environment and compensation to the employees performance of PTPN. X Kertosari Jember partially and simultaneously. This research used primary data obtained from the answers of respondents by quisioner used in this research. The population in this research was permanent employees of PTPN. X Kertosari Jember 87 respondents. Data analysis method used in this research was multiple linear regression. The result of this research showed that physical working environment, non physical working environment and compensation partially simultaneously positivly and significantly influenced to the employees performance of PTPN. X Kertosari Jember.

Keywords: *Performance, Compensation, Phsycal Working Environment and Non Phsycal Working Environment*

RINGKASAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN. X KERTOSARI JEMBER.

Fariz Rifqi; 130810201289; 2016; 78 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu aspek tersebut adalah kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup yang ada di tempat seseorang bekerja yang secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis SDM. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. (Sedarmayanti, 2009:21).

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan yang sedang bekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. (Sedarmayanti, 2009:12).

Selain faktor lingkungan kerja, faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah hal yang sangat penting dan mendasar dalam sebuah pengelolaan sumber daya manusia. Upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitasnya, salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, kinerja

karyawan akan meningkat, motivasi untuk bekerja tinggi dan akan timbul kepuasan kerja di antara karyawan. Menurut Handoko (2011:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan kompensasi, karyawan akan merasa dihargai atas kerja keras di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di kantor PTPN. X Kertosari Jember. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PTPN. X Kertosari Jember. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yaitu karyawan tetap PTPN. X Kertosari Jember. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN. X Kertosari Jember.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN. X Kertosari Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, kesabaran, pengetahuan, dan segalanya. Terimakasih atas rahmat, ridho dan kehendakMu-lah akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Dr. H. M. Fathorrozi, M.si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Dr. Handriyono, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
4. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen
5. Ariwan Joko Nusbantoro S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik;
6. Wiji Utami S.E., M.Si dan Drs.Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
7. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu kepada saya sampai akhirnya saya dapat menyelesaikan studi ini;
8. Seluruh karyawan dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang memberikan waktunya demi kelancaran penelitian ini;
9. Aba, umi, mas Faiz Al Fitri dan adik Naili Fitri Savira serta keluargaku yang selalu memberi semangat, doa, dan dukungan untukku dalam menyelesaikan skripsi ini;

10. Sahabat-sahabatku Ubaid, Anggi, Syuli, Anam, Jajang, Imam, Reza, Mega, Dinda, Erry, Nila, Ari, Yuli, Rizki, serta rekan-rekan Jurusan Manajemen angkatan 2012 yang telah memberikan banyak saran, bantuan, kerjasama dan motivasi yang begitu indah selama saya kuliah;
11. Sahabat-sahabat PB. Cetek Dimas, Bayu, Didik, Danang, Rifki, Thoriq, Satrio, Ikang, Yuda, Danu, Romi yang telah memberikan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini;
12. Sahabat-sahabat Kos Semeru Raya 10 Mohamad, Rifki, Rido, Nabil, Benex, Putra, Ilham, Toha, Wahyu, Sulton;
13. Teman-teman KKN 40 Jambesari Adit, Faisol, Novi, Shasa, Nia, Ayu;
14. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember,

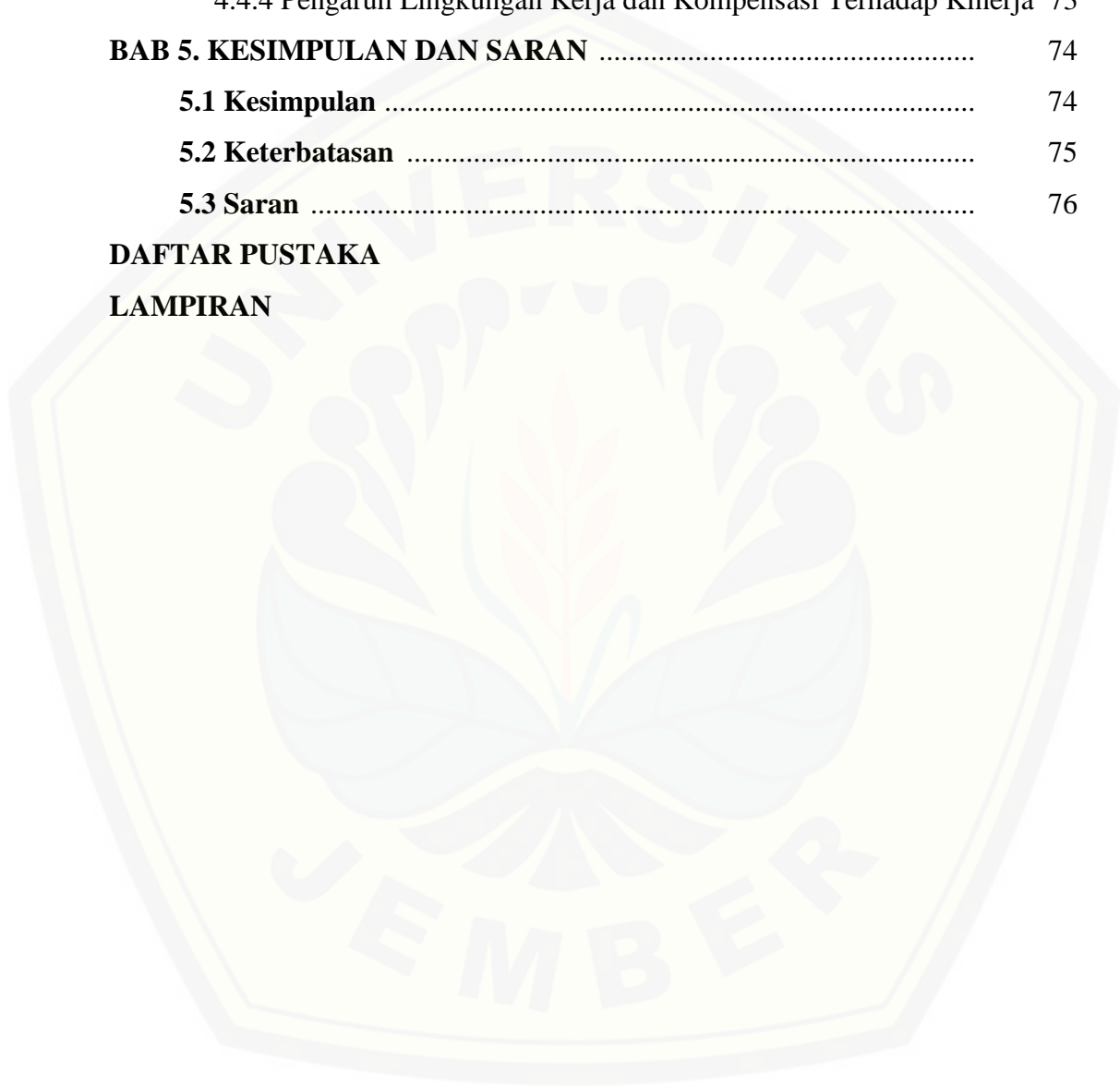
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
RINGKASAN	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Lingkungan Kerja	11
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik	16
2.1.3 Lingkungan Kerja Psikis	16
2.1.4 Kompensasi.....	19
2.1.5 Kinerja	25
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Lerangka Konseptual	32

2.4 Pengembangan Hipotesis	33
BAB 3. METODE PENELITIAN	15
3.1 Rancangan Penelitian	34
3.2 Populasi dan Sampel	34
3.3 Jenis dan Sumber Data	35
3.3.1 Jenis Data	35
3.2.2 Sumber Data	36
3.4 Identifikasi Variabel	36
3.5 Definisi Operasional Variabel	37
3.5.1 Variabel Bebas atau <i>Independent Variable</i>	37
3.5.2 Variabel Terikat atau <i>Dependent Variable</i>	39
3.6 Skala Pengukuran	40
3.7 Metode Analisis Data	40
3.7.1 Uji Instrumen	40
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.7.3 Uji Hipotesis	44
3.8 Metode Analisis Data	46
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	48
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	49
4.2.1 General Manager	49
4.2.2 Kepala Bagian Tanaman.....	49
4.2.3 Penanggung Jawab Bagian	50
4.2.4 Kepala Proteksi Tanaman	50
4.2.5 Mandor.....	50
4.3 Analisis Data	52
4.3.1 Statistik Deskriptif	52
4.3.2 Distribusi Jawaban Responden	55
4.3.3 Uji Instrumen	62
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	65
4.3.5 Uji Hipotesis	67

4.4 Hasil dan Pembahasan	70
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	70
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Psikis Terhadap Kinerja	71
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	72
4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja	73
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Keterbatasan	75
5.3 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

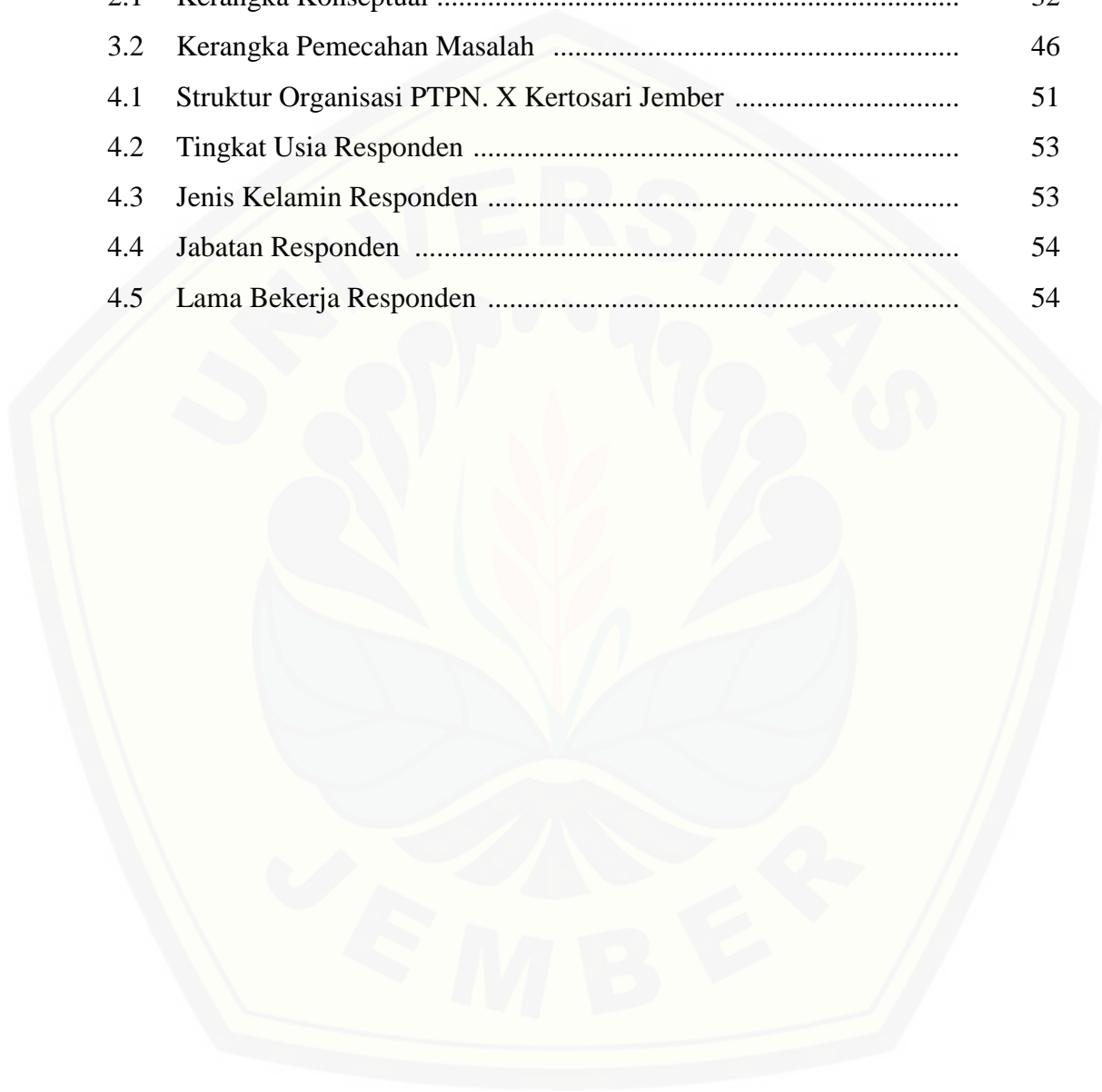


DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Angka Kecelakaan Kerja di Indonesia	2
1.2 Laba Rugi Kebun Kertosari	5
2.1 Penelitian Terdahulu	30
3.1 Jumlah Karyawan Tetap PTPN. X	35
4.1 Distribusi Kuisisioner	52
4.2 Tingkat Usia Responden	53
4.3 Jenis Kelamin Responden	53
4.4 Jabatan Responden	54
4.5 Lama Bekerja Responden	54
4.6 Pendidikan Terakhir Responden	55
4.7 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik	55
4.8 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja Psikis	57
4.9 Distribusi Jawaban Responden Kompensasi	59
4.10 Distribusi Jawaban Responden Kinerja	60
4.11 Hasil Uji Validitas	62
4.12 Hasil Uji Reliabilitas	63
4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.14 Hasil Uji Normalitas	66
4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	66
4.16 Hasil Uji Gletser	67
4.17 Hasil Uji t	67
4.18 Hasil F	69
4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69

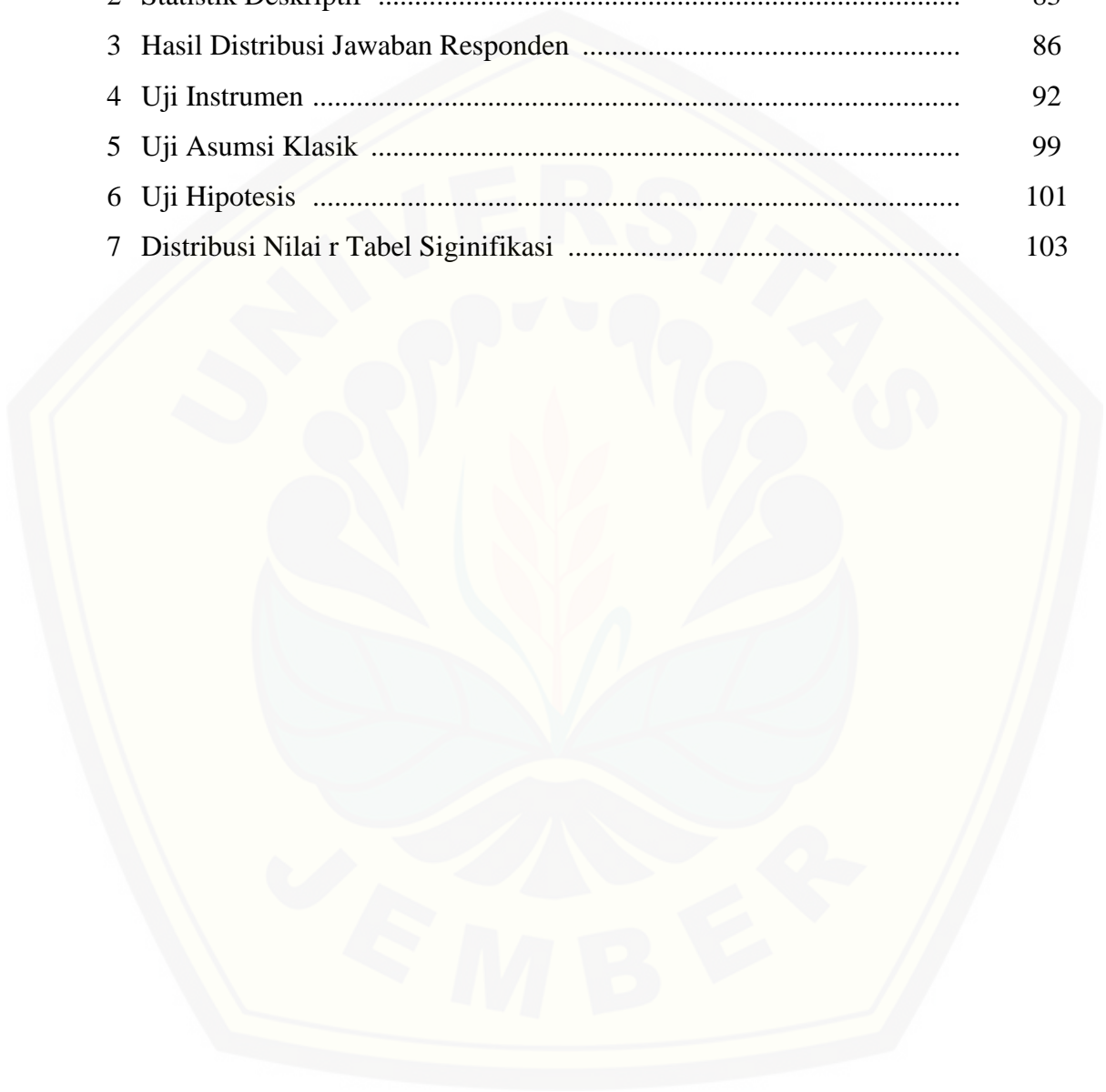
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	32
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	46
4.1 Struktur Organisasi PTPN. X Kertosari Jember	51
4.2 Tingkat Usia Responden	53
4.3 Jenis Kelamin Responden	53
4.4 Jabatan Responden	54
4.5 Lama Bekerja Responden	54



DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuisisioner Penelitian	79
2	Statistik Deskriptif	83
3	Hasil Distribusi Jawaban Responden	86
4	Uji Instrumen	92
5	Uji Asumsi Klasik	99
6	Uji Hipotesis	101
7	Distribusi Nilai r Tabel Signifikasi	103



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran karyawan dalam perusahaan sangat penting. Karyawan merupakan orang-orang yang ada di dalam perusahaan yang dapat mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka untuk pencapaian tujuan. Seorang karyawan dituntut untuk cepat beradaptasi dengan dinamika lingkungan, baik lingkungan tindak langsung maupun lingkungan tidak langsung. Agar hal tersebut dapat terlaksana, maka diperlukan karyawan yang berkualitas. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, maka manajemen SDM dalam suatu perusahaan harus melaksanakan rekrutmen karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*. Manajemen sumber daya manusia perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan agar kinerjanya sesuai harapan

Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu aspek tersebut adalah kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup yang ada di tempat seseorang bekerja yang secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis SDM. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. (Sedarmayanti, 2009:21).

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya

akan tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan yang sedang bekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. (Sedarmayanti, 2009:12).

Salah satu hal penting yang diinginkan oleh setiap karyawan adalah rasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Rasa aman tersebut jelas dapat mempengaruhi kondisi psikis setiap karyawan. Apabila dalam perusahaan kondisi lingkungan kerjanya kurang aman, maka yang akan terjadi adalah timbulnya suatu kecelakaan kerja. Maka dari itu setiap perusahaan hendaknya memiliki program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di dalamnya. Di Indonesia, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja masih perlu dibenahi. Karena dalam beberapa tahun terakhir masih banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia. Di bawah ini merupakan data mengenai angka kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1.1. Angka Kecelakaan Kerja di Indonesia

Tahun	Jumlah Kasus
2011	96.314
2012	103.000
2013	107.465
2014	129.911
2015	105.182

Sumber: Jamsostek

Dapat dilihat dari tabel 1.1, angka kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia berfluktuasi. Pada tahun 2011 angka kecelakaan kerja sebanyak 96.314 kasus, sedangkan tahun 2012 mengalami kenaikan hingga mencapai 103.000 kasus. Pada tahun 2013 dan 2014 angka kecelakaan kerja kembali mengalami kenaikan yaitu sebanyak 107.000 dan 129.911. Namun pada akhir tahun 2015 angka kecelakaan kerja di Indonesia mengalami penurunan yaitu dengan 105.182 kasus. Meskipun demikian perlu adanya pembenahan terhadap Program

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia. Disamping itu juga perlu adanya kesadaran dari tenaga kerja mengenai keamanan tingkat kemanaan dalam bekerja.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah hal yang sangat penting dan mendasar dalam sebuah pengelolaan sumber daya manusia. Upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitasnya, salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, kinerja karyawan akan meningkat, motivasi untuk bekerja tinggi dan akan timbul kepuasan kerja di antara karyawan. Menurut Handoko (2011:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan kompensasi, karyawan akan merasa dihargai atas kerja keras di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keadilan dan kelayakan kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan lainnya. Kompensasi yang adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Ada keseimbangan antara produktivitas dengan upah atau gaji atau kompensasi yang diterimanya. Keadilan kompensasi pada prinsipnya adalah sama akan tetapi bagi karyawan yang prestasinya beda maka keadilan kompensasi yang diterima berbeda tergantung pada prestasi kerjanya. Sedangkan kompensasi yang layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Seperti hidup yang layak dan upah minimum sektoral.

PTPN. X Kertosari Jember merupakan perusahaan agribisnis, di mana komoditi utama dari PTPN. X Kertosari adalah Tembakau Bawah Naungan (TBN), Tembakau Na Oogst dan Tanaman Kakao. Perolehan lahan dengan sistem sewa dari petani yang tersebar di 8 wilayah Kecamatan dengan luas areal

Tembakau Bawah Naungan 435 Ha, Tanaman Na-Oogst dengan areal 275 Ha dan Tanaman Kakao ditanam di tanah RVO/RVE dengan luas areal 187 Ha. Dari Tembakau Bawah Naungan dihasilkan bahan pembungkus cerutu (*wrapper*) dengan indikasi kualitas *Natural Wrapper*, *Light Painting Wrapper* dan *Painting Wrapper*. Dari Tembakau Na Oogs dihasilkan bahan pembungkus, pembalut dan isi cerutu dengan indikasi kualitas Dekblad (pembungkus), Omblad (pembalut) dan filler (isi).

PTPN. X Kertosari sangat memperhatikan setiap faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh PTPN. X adalah lingkungan kerja. Manajemen PTPN. X Kertosari berupaya untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman agar terjadi keselarasan antara harapan perusahaan dengan keinginan karyawannya. Salah satu upaya PTPN. X Kertosari Jember dalam menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik adalah dengan menerapkan Standart Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Tujuan penerapan SMK3 adalah mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di PTPN. X Kertosari Jember. Dengan adanya SMK3 di PTPN. X Kertosari Jember tingkat kecelakaan yang terjadi khususnya di bagian gedung pengolah dapat di minimalisir. Namun demikian, masih ada beberapa kecelakaan kerja yang terjadi tetapi dengan tingkat yang kecil dan tidak berakibat fatal terhadap karyawan. Di samping itu, lingkungan kerja yang nyaman tercermin dari hubungan kerja yang baik antara pihak PTPN. X Kertosari Jember dengan karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hubungan antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan.

PTPN. X Kertosari juga harus memiliki suatu sistem kompensasi yang jelas dan cermat. Dengan sistem pemberian kompensasi yang jelas, akan memenuhi rasa keadilan karyawan. Sistem kompensasi yang ada di PTPN. X Kertosari Jember yaitu Jasa Operasional (JASOP), Insentif Prestasi Kerja (IPK) dan Penghargaan Prestasi Karyawan per-unit. Jasa Operasional memiliki dua kriteria yaitu, apabila laba bersih perusahaan di atas 50% maka karyawan akan mendapatkan 2 kali gaji mereka, tetapi apabila laba perusahaan di bawah 50% maka karyawan tetap mendapatkan satu kali gaji. Apabila seorang karyawan

memiliki prestasi kerja akan diberikan sebuah penghargaan yang dapat berupa material dan non- material. Karyawan PTPN. X Kertosari juga mendapatkan beberapa macam tunjangan, salah satunya tunjangan hari raya.

Beberapa faktor di atas dapat mempengaruhi kinerja karyawan PTPN. X yang nantinya akan berdampak pada kinerja perusahaan. Pada lima tahun terakhir ini laba bersih PTPN. X Kertosari mengalami fluktuasi. Bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2. Laba Rugi Kebun Kertosari

No	Tahun	Target	Realisasi	Presentase (%)
1	2011	5.514.110.000	8.658.885.000	157%
2	2012	9.405.090.000	10.634.547.000	113%
3	2013	18.000.123.000	21.014.948.000	117%
4	2014	26.030.924.000	20.921.244.000	80%
5	2015	26.909.188.000	17.007.427.000	63%

Sumber: *PTPN. X Kertosari Jember*

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja perusahaan mengalami penurunan pada tahun 2014 dan 2015. Target laba pada tahun 2014 yakni sebesar 26.030.924.000 hanya terealisasi pada angka 20.921.244.000 dengan presentase sebesar 80%. Sama halnya pada tahun 2015 realisasi hanya mencapai angka 17.007.427.000 dengan presentase 63%. Sedangkan pada tahun sebelumnya yakni tahun 2011 hingga 2013 laba bersih perusahaan dapat terealisasi hingga 100% lebih. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan perlu ditingkatkan agar realisasi laba PTPN. X Kertosari bisa mencapai target seperti halnya di tahun 2011 hingga 2013. Berdasarkan fenomena di atas, penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PTPN. X Kertosari Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah mengetahui pemaparan di atas rumusan masalah yang di dapat adalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN. X Kertosari Jember?
- b. Apakah lingkungan kerja psikis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN. X Kertosari Jember?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN. X Kertosari Jember?
- d. Apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN. X Kertosari Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PTPN. X Kertosari Jember.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja psikis terhadap kinerja karyawan pada PTPN. X Jember.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN. X Jember
- d. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis dan kompensasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN. X Kertosari Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain :

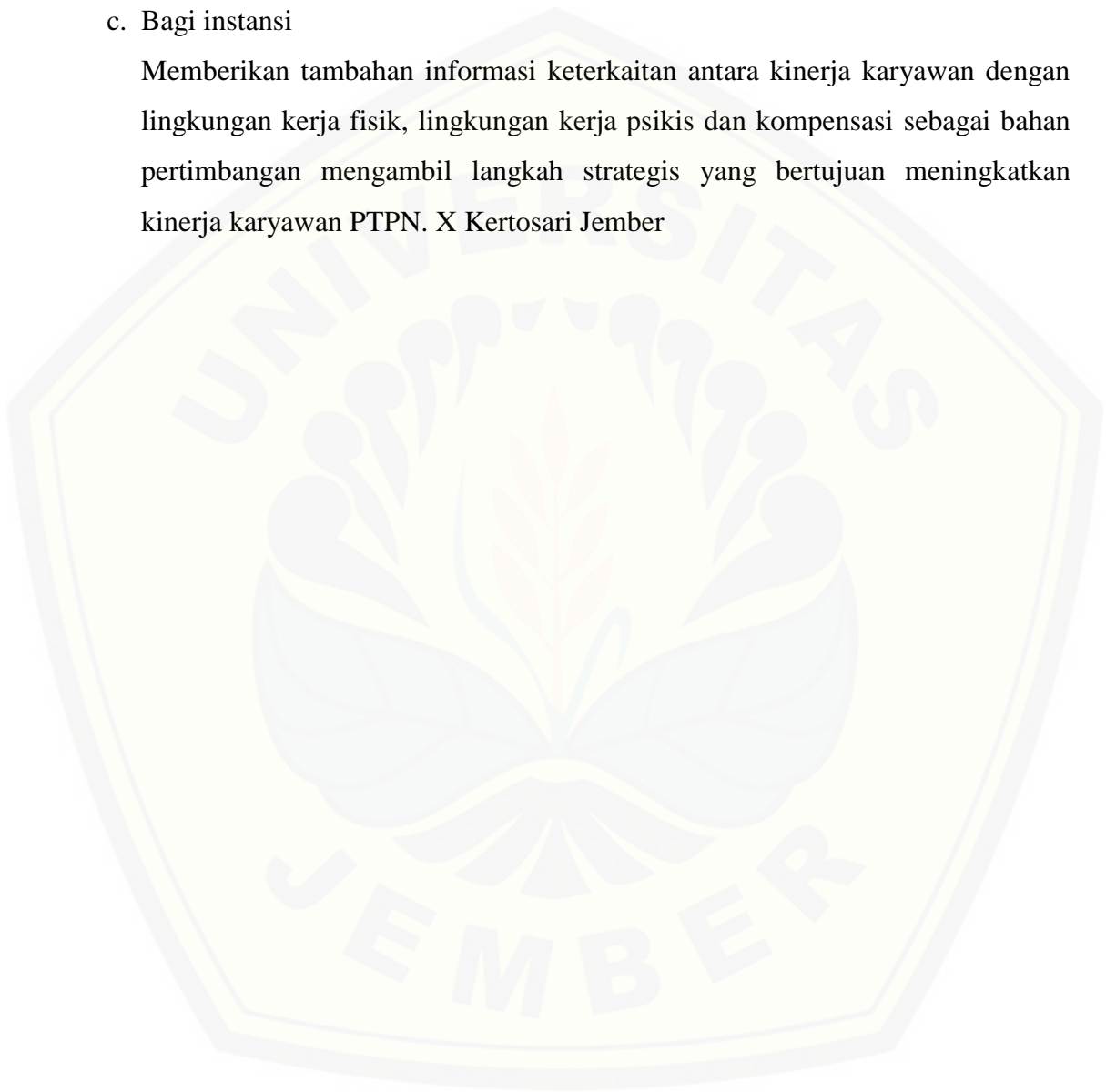
- a. Bagi peneliti selanjutnya
Sebagai acuan dan penelitian berikutnya yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan praktis tentang beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja yakni lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis dan kompensasi pada suatu organisasi

c. Bagi instansi

Memberikan tambahan informasi keterkaitan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis dan kompensasi sebagai bahan pertimbangan mengambil langkah strategis yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan PTPN. X Kertosari Jember



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:119) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Dengan kata lain lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang terdapat pada seseorang yang bekerja pada suatu tempat atau perusahaan dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental secara langsung dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Nawawi (2005:440) Lingkungan kerja adalah sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, yang langsung atau tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaannya. Kondisi lingkungan kerja tersebut dapat dibedakan sebagai berikut :

a. Faktor fisik/material

Faktor fisik/material seperti luas ruangan, kebersihan, penerangan, suhu udara, kelembaban, ventilasi ruang kerja dan peralatan kerja. Kondisi lingkungan fisik untuk yang bekerja di sebuah gedung atau ruangan tertutup dapat diciptakan, diatur dan dikendalikan. Berbeda dengan yang bekerja diluar atau dilapangan, yang bersifat naturalistik (alamiyah) dan sebagaimana adanya.

b. Faktor Kimiawi

Faktor ini seperti gas, uap, debu dan lain-lain, sebagaimana faktor pertama tersebut diatas untuk yang bekerja di dalam gedung, dapat diatur dan dikendalikan, sedangkan yang ada diluar/lapangan harus diterima sebagaimana adanya.

c. Faktor Biologis

Yang terdapat di lingkungan kerja karena kehadiran makhluk organik, terutama manusia atau makhluk hidup lainnya yang menciptakan kesegaran dan kenyamanan dalam bekerja atau sebaliknya. Misalnya pengaruh bau dalam melaksanakan berbagai jenis pekerjaan yang bersumber dari tumbuhan dan hewan yang digunakan dalam bekerja, baik yang hidup maupun yang mati, yang membusuk atau sisa-sisanya sebagai sampah organik. Faktor ini di lingkungan sesama karyawan sebagai makhluk hidup dapat berbentuk bau badan atau mulut, yang dapat mengurangi efektifitas dan efisiensi komunikasi untuk menciptakan dan membina kerjasama dalam melakukan tugas sehari-hari.

d. Faktor Fisiologis

Adalah kondisi lingkungan dan peralatan kerja yang berhubungan dengan postur tubuh, stamina/daya tahan, konsentrasi, kelelahan, kenyamanan, dan kemudahan penggunaan peralatan dan lain-lain dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Faktor ini disebut juga faktor ergonomis dalam desain pekerjaan yang fasilitas, peralatan, prosedur dan mekanismenya harus disesuaikan dengan kondisi karyawan. Misalnya baju pelindung yang tidak sempit dan kebesaran, peralatan yang ditempatkan sesuai dengan tinggi tubuh rata-rata agar mudah dijangkau, konstruksi peralatan kantor tidak menimbulkan sesuatu yang merugikan kesehatan dan lain-lain.

e. Faktor Psikologis/ Mental

Adalah iklim atau suasana kerja yang tenang, menyenangkan atau sebaliknya yang bersumber dari interaksi antara sesama karyawan sebagai manusia atau makhluk sosial yang saling membutuhkan satu dengan yang lain, sesuai posisi masing-masing. Misal hubungan antara pegawai dengan atasan yang bebas dari tekanan atau antar sesama karyawan yang diikuti saling pengertian, penerimaan, saling menghargai, menghormati dan suasana kekeluargaan, kepuasan kerja karena faktor upah dan perlakuan secara manusiawi, kesempatan pengembangan diri, keterbukaan dalam pembinaan dan pengembangan karier dan lain-lain.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Sedangkan lingkungan kerja non-fisik menurut Sedarmayanti (2009:31) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Mangkunegara (2009:105), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu 1) Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja, 2) Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan social, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi, 3) kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2002:183) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Komarudin (2002:142) “Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu

Sedangkan menurut Sarwono (2005:86) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, dan malas, sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah (Schultz & Sydney dalam Mangkunegara, 2005:105).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Ada banyak hal yang tercakup dalam lingkungan kerja fisik. Menurut Mangkunegara (2009:105) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1) Penerangan / cahaya di tempat kerja.

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam

melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2) Temperature/ suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6) Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanaman perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

c. Strategi Pengendalian Lingkungan Kerja Fisik

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus bisa mengendalikan aktivitas-aktivitas perusahaannya. Dalam hal ini perusahaan mengendalikan lingkungan kerja karyawannya untuk menjaga stabilitas kinerja ataupun meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan jenis-jenis lingkungan kerja fisik di atas maka untuk mengendalikan lingkungan kerja fisik dapat dilakukan sebagai berikut:

1) Suhu

Menurut Sukoco (2007:219) ada beberapa faktor yang harus diperhatikan sehubungan dengan udara:

- a) Temperature udara: temperature udara di tempat kerja diatur berdasarkan temperatur udara di luar tempat kerja agar tubuh karyawan tidak terkejut saat masuk maupun keluar ruangan
- b) Sirkulasi udara: tanpa sirkulasi udara, temperature udara akan meningkat. Sirkulasi udara di tempat kerja disesuaikan dengan pekerjaan.
- c) Kebersihan udara: apabila udara yang sama menetap pada ruangan yang sama, akan menjadikannya tidak bersih dan segar. Gunakan air conditioner (AC) untuk membersihkan udara sekaligus mengatur temperature udara.

2) Kebisingan

Beberapa upaya untuk mengurangi kebisingan antara lain (Tambunan, 2005:22):

- a) Mengganti mesin-mesin lama dengan mesin-mesin baru dengan tingkat kebisingan yang rendah
- b) Mengganti jenis proses mesin (dengan tingkat kebisingan yang lebih rendah) dengan fungsi proses yang sama, contohnya pengelasan digunakan sebagai penggantian proses riveting
- c) Modifikasi tempat mesin, seperti pemberian dudukan mesin dengan material-material yang memiliki koefisien redaman getaran lebih tinggi.
- d) Pemasangan peredam akustik (acoustic barrier) dalam ruang kerja.

3) Vibrasi

Menurut Budiono (2003:39) pengendalian getaran dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Menggunakan peralatan kerja yang rendah intensita getarannya
- b) Menambah atau menyisipkan damping diantara tangan dan alat, misalnya pembalut pengangan alat dengan karet
- c) Memelihara atau merawat peralatan dengan baik. Dengan mengganti bagian-bagian yang aus atau memberikan pelumas
- d) Meletakkan peralatan dengan teratur. Alat yang diatas meja yang tidak stabil dan kuat dapat menimbulkan getaran di sekelilingnya
- e) Menggunakan remote control. Tenaga kerja tidak terkena paparan getaran, karena dikendalikan dari jauh.

4) Pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun usaha pengendalian cahaya dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

- a) Mengurangi penggunaan lampu apabila cahaya matahari cukup menerangi ruangan
- b) Menyalakan lampu apabila cahaya dalam ruangan sedikit

5) Penataan Ruangan

Penataan dalam ruangan bertujuan untuk membuat karyawan merasa nyaman dan mengurangi tingkat stres dan kebosanannya. Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam penataan ruangan adalah sebagai berikut:

- a) Penataan warna dalam ruangan yang dapat merangsang perasaan karyawan
- b) Mendekorasi ruangan agar rapi dan nyaman dipandang serta Menjaga kebersihan ruangan.

2.1.3 Lingkungan Kerja Non-Fisik/ Psikis

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non-fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito (2002:171) mengemukakan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Sedangkan Menurut Wursanto (2009:269) lingkungan kerja non-fisik adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Lingkungan kerja non-fisik ini juga menjadi salah satu faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja non-fisik yang baik berarti hubungan antar karyawan dalam perusahaan juga dapat baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik tidak mendukung, maka akan menimbulkan konflik antar karyawan yang berujung pada penurunan kinerja karyawan yang bersangkutan

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009:269) menyatakan ada 3 jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik, yaitu:

1) Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut:

- a) Rasa aman dari bahaya yang timbul pada saat menjalankan tugasnya
- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya
- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan

2) Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah karyawan oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan karyawan dalam berbagai masalah yang dihadapi karyawan
- c) Membela kepentingan karyawan selama masih dalam koridor hukum yang berlaku
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama karyawan, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya

3) Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik ini adalah lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi

perilaku Karyawan ke arah yang positif sebagaimana yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Strategi Pengendalian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Dharmawan (2011:62) pengendalian lingkungan kerja non fisik dapat dilakukan dengan cara berikut:

1) Human Relation

Pengertian hubungan manusia (human relations) dalam arti luas menurut Effendy (2006:22) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam sebuah bidang kehidupan. Selanjutnya Effendy mengatakan bahwa “hubungan manusiawi adalah komunikasi antarpersona (Interpersonal communication) untuk membuat orang lain mengerti dan menaruh simpati.

2) Fasilitas Pelayanan Karyawan

Fasilitas pelayanan yang dimaksud adalah semua fasilitas fisik yang berfungsi untuk melengkapi tempat bekerja. Dengan adanya fasilitas yang bersifat pelayanan ini bertujuan agar karyawan nyaman dalam bekerja. Program pelayanan karyawan ini merupakan bentuk program pemeliharaan karyawan. Pelayanan karyawan ini akan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan, terutama lingkungan kerja non fisik. Dengan pelayanan karyawan yang baik maka para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Herman (2008:47) bahwa pemeliharaan karyawan dilakukan dengan tujuan baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, tujuan pemeliharaan adalah sebagai berikut:

- a) Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya
- b) Memberikan ketenangan, keamanan, serta menjaga kesehatan karyawan
- c) Memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan

Sedangkan bagi perusahaan sendiri bertujuan sebagai berikut:

- a) Agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya
- b) Mendisiplin diri dan memperkecil tingkat absensi

- c) Menumbuhkan loyalitas
- d) Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis
- e) Mengefektifkan proses pengadaan karyawan

d. Indikator Lingkungan Kerja Psikis

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Wursanto (2009:270) berpendapat bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat
- 2) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi
- 3) Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- 4) Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun luar dinas
- 5) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan
- 6) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif

2.1.4 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut Simamora (2004: 441), kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

b. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial.

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial menurut Dessler (2007 : 46), pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

2) Kompensasi Non Finansial

Menurut Mondy (2008 : 5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya

Sedangkan menurut Nawawi (2008:316) membagi jenis-jenis kompensasi sebagai berikut:

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan / ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi / perusahaan

3) Insentif

Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

Menurut Simamora (2004:455) jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:119) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/ Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang

6) Biaya Hidup/ *Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disquashed unemployment)

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi

jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah

d. Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2012:121) juga mengemukakan tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

2.1.5 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009:75) juga mengemukakan empat indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan Mathis & Jackson (2006:378) mengemukakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

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

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan (*Ability*)

Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2) Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau $P = f(A \times M)$ dimana P adalah performance, M adalah Motivasi, dan A adalah Ability. Sedangkan menurut Robbins (2007:241) perlu ditambahkan aspek kesempatan (*Opportunity*) kedalam persamaan di atas sehingga menjadi $P = f(A \times M \times O)$.

Untuk mengetahui kinerja karyawan, perlu diadakan suatu penilaian kerja. Penilaian kerja adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja menurut Mondy (2008:257) merupakan suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun tim. Penilaian kinerja seringkali dianggap sebagai tindakan rutinitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Padahal penilaian kinerja merupakan kegiatan penting dan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan.

Menurut Simamora (2004:338) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Sedangkan menurut Dessler (2008:290) penilaian kinerja adalah suatu prosedur yang mengaitkan pengaturan standar kerja, mengukur kinerja terkini dari karyawan yang dibandingkan dengan standar dan memberi timbal balik pada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dan menghilangkan kinerja yang buruk atau melanjutkan kinerja yang sudah baik

Selanjutnya Dessler mengemukakan lima faktor dalam penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Variabel utama dalam penelitian ini adalah kinerja dimana peneliti ingin melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada PTPN. X Kertosari Jember yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis dan kompensasi sebagai variabelnya. Beberapa penelitian telah dilakukan oleh Lukman Febiano, Widyas Panji Subrata dan Riski Andriawan

Lukman Febiano (2013), dengan penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja psikis (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada KUD Tri Jaya Sragen Banyuwangi. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada KUD Tri Jaya Sragen Banyuwangi yaitu yang berjumlah 74 orang. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja

psikis dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Tri Jaya Sragen Banyuwangi.

Widyas Panji (2015), dengan penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja (X1), program pengembangan (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kualitas SDM (Y) pada Galeri Indosat Cabang Jember. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Galeri Indosat Cabang Jember sebanyak 38 orang. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja, program pengembangan dan budaya organisasi terhadap kualitas SDM pada Galeri Indosat Cabang Jember.

Riski Andriawan (2015) dengan penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja psikis (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember sebanyak 35 orang. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Variabel Penelitian	Objek Penelitian	Alat Analisis	Hasil dan Kesimpulan
Lukman Febiano (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KUD. Tri Jaya di Desa Sraten Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi	Lingkungan Kerja Fisik sebagai (X1), Lingkungan Kerja Psikis sebagai (X2) dan Budaya Organisasi sebagai (X3) serta Kepuasan Kerja sebagai (Y)	Karyawan KUD Tri Jaya Desa Sraten Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada KUD. Tri Jaya di Desa Sraten Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi
Widyas Panji (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Program Pengembangan dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas SDM pada Karyawan Galeri Indosat Cabang Jember	dimana lingkungan kerja sebagai (X1, program pengembangan sebagai (X2), budaya organisasi sebagai (X3) dan kualitas SDM sebagai (Y)	Karyawan Galeri Indosat Cabang Jember	Regresi Linear Berganda	terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja, program pengembangan dan budaya organisasi terhadap kualitas SDM pada karyawan Galeri Indosat Cabang Jember

Riski Andriawan (2015)	Lingkungan kerja fisik sebagai (X1), lingkungan kerja psikis sebagai (X2) dan Motivasi sebagai (X3) serta kinerja karyawan sebagai (Y)	Karyawan Gudang <i>Sparepart</i> Yamaha Cabang Jember	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gudang <i>Sparepart</i> Yamaha Cabang jember
------------------------	--	---	-------------------------	---

Terdapat persamaan maupun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Persamaan penelitian yang sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman Febiano (2013) adalah variabel bebas/ independent (X) yang digunakan adalah lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja psikis (X2). Selain itu alat analisis yang digunakan juga sama yaitu menggunakan regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada variabel bebas/ independent yaitu budaya organisasi (X3) dan variabel terikat/ dependent adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

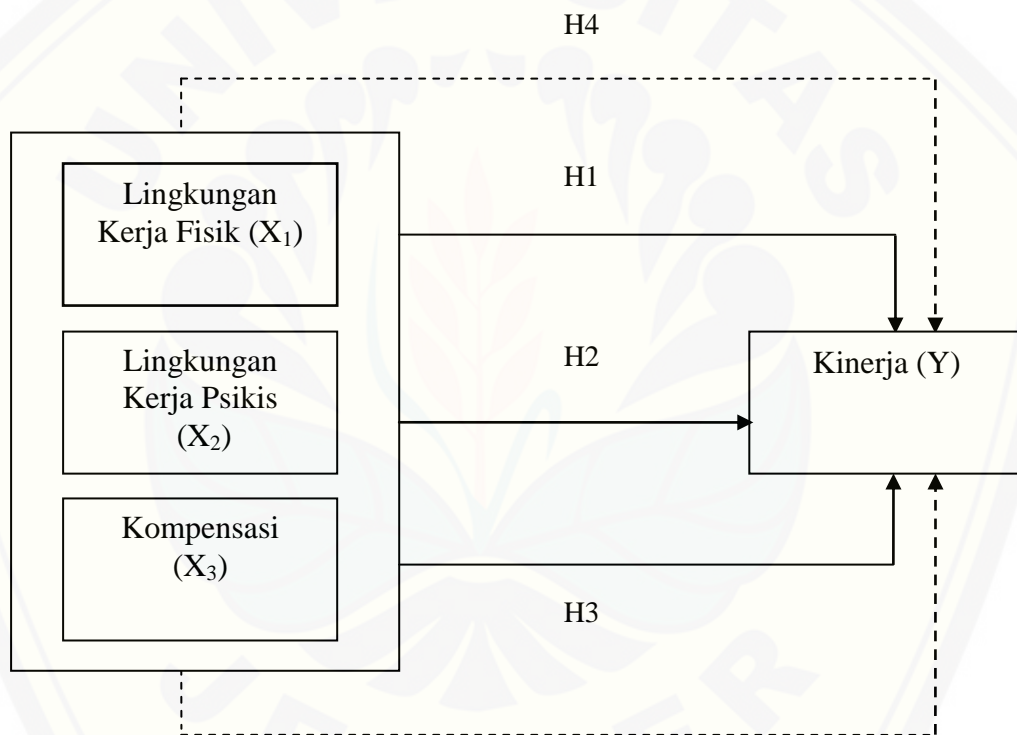
Untuk penelitian yang dilakukan oleh Widhyas Panji Subrata (2015) persamaan dengan penelitian sekarang adalah variabel bebas/ independent (X) yang digunakan adalah lingkungan kerja (X1) dan sama-sama menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Perbedaan terletak pada variabel bebas/ independent (X2) yaitu program pengembangan dan (X3) yaitu budaya organisasi. Variabel terikat/ dependent yang digunakan adalah Kualitas SDM (Y).

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Riski Andriawan (2015) dengan penelitian sekarang adalah variabel independent/ bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja psikis (X2) dan variabel dependent/ terikat adalah kinerja (Y). Alat analisis yang digunakan juga sama yaitu regresi

linear berganda. Perbedaan terletak pada variabel independent/ bebas yaitu motivasi sebagai (X_3).

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini akan menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di mana variabel Lingkungan Kerja Fisik sebagai (X_1), Lingkungan Kerja Psikis sebagai (X_2) dan Kompensasi sebagai (X_3). Berdasarkan studi empiris dan teoritis, maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti pada gambar berikut:



Keterangan:

—————▶ : Pengaruh Parsial

-----▶ : Pengaruh Simultan

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Psikis dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN. X Kertosari Jember baik secara parsial maupun simultan.

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan. Belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2012:51). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

- a. H_1 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN. X Kertosari Jember
- b. H_2 : Lingkungan Kerja Psikis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN. X Kertosari Jember
- c. H_3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN. X Kertosari Jember
- d. H_4 : Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN. X Kertosari Jember

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan ini merupakan penelitian yang diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research*. Menurut Hermawan (2009:20) *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode *explanatory research* dapat dikatakan sebagai penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel yang satu dengan variabel lainnya. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Hermawan (2009:145) populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PTPN. X Kertosari Jember yang berjumlah 171 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:91). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* adalah teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2012:93).

Menurut Arikunto (2006:112) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan

populasi. Tetapi jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih. Pendapat tersebut sesuai menurut Roscoe dalam Sugiyono (2012:90) yaitu berpendapat bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 orang sampai dengan 500 orang.

Maka dalam penelitian ini ditentukan besaran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 50% dari masing-masing jumlah golongan karyawan, yaitu dengan jumlah sampel sebanyak 87 orang.

Tabel 3.1. Jumlah Karyawan Tetap PTPN. X

No	Golongan	Jumlah	50%
1	Bagian Gol. IIIA-IVD	18	9
2	Bagian Gol. IA-IIID	35	18
3	Bagian Tanaman	103	52
4	Bagian Gedung Pengolah	15	8
Total		171	87

Sumber: PTPN. X Kertosari Jember

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Jenis data dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data ini diperoleh dari keterangan langsung dari karyawan yang dipilih sebagai sampel melalui proses wawancara langsung dan menyebar kuisioner.

b. Data Sekunder

Data yang digunakan sebagai pendukung data primer. Data sekunder dalam penelitian ini adalah struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan yang dipekerjakan, deskripsi karyawan dan karakteristik karyawan yang ada.

3.3.2 Sumber Data

Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan yang bekerja di PTPN. X Kertosari Jember. Menurut Sugiyono (2012:137) teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan pihak instansi terkait

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan buku atau literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

3.4 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. *Independent Variabel*/ variabel bebas (X) adalah variabel variabel yang nilainya tidak dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Dalam penelitian ini variabel (X) yaitu: Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Psikis (X_2) dan Kompensasi (X_3).
- b. *Dependent Variabel*/ variabel terikat (Y) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Dalam penelitian ini variabel (Y) adalah Kinerja

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Bebas atau *Independent Variabel* (X)

a. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan PTPN. X Kertosari Jember yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Mangkunegara (2009:105) adalah sebagai berikut:

1) Perabotan dan peralatan kantor

Penataan dan perabotan dan peralatan yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

2) Penerangan (pencahayaan)

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

3) Suhu (temperature)

Pengaturan temperatur yang sesuai di ruangan tempat kerja akan memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik akan memberikan ketenangan kepada karyawan dalam bekerja

5) Kebisingan

Dengan tingkat kebisingan yang rendah, karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam pekerjaannya

b. Lingkungan Kerja Psikis (X_2)

Lingkungan Kerja Psikis adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan antara atasan dengan karyawan PTPN. X Kertosari Jember maupun hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan PTPN. X Kertosari Jember yang dapat mempengaruhi pekerjaannya sehari-hari. Indikator lingkungan kerja non-fisik (psikis) menurut Wursanto (2009:270) adalah sebagai berikut:

1) Pengawasan

Pengawasan langsung dari atasan bertujuan agar karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab

2) Suasana kerja

Suasana kerja yang kondusif akan memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

3) Perlakuan baik

Perlakuan baik dari atasan akan mempengaruhi kondisi psikis karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Rasa aman

Karyawan akan betah bekerja apabila tercipta suatu keadaan yang aman dalam lingkungan kerjanya.

5) Hubungan serasi

Hubungan yang baik antara karyawan dan atasan maupun karyawan dengan karyawan akan menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja.

6) Adil dan objektif

Seorang atasan harus bersikap adil dan objektif kepada setiap karyawannya agar tidak terjadi kesenjangan dalam bekerja.

c. Kompensasi (X_3)

Kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan PTPN. X Kertosari Jember atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan yang di mana imbalan tersebut bisa material dan non-material. Indikator dari kompensasi menurut Simamora (2004:455) adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Dengan gaji yang sesuai, karyawan akan merasa dihargai atas kinerja mereka kepada perusahaan.

2) Insentif

Penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

3) Tunjangan

Pemberian tunjangan dalam perusahaan bertujuan agar dapat memperbaiki semangat kerja karyawan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

4) Fasilitas

Pemberian fasilitas kepada karyawan dari perusahaan bertujuan agar karyawan semakin termotivasi untuk bekerja.

3.5.2 Variabel Terikat atau *Dependent Variabel* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja, yaitu merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Baik atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Kuantitas

Berapa lama seorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam satu harinya.

3) Keandalan

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4) Kehadiran

Keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerja sama

Dengan memiliki kemampuan bekerja sama karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

6) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajran adalah teknik *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus korelasi *Product Moment* adalah (Riduwan, 2010:110).

$$r_{xy} = \frac{n (\Sigma XY) - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{n \Sigma X^2 (\Sigma X^2)} \{ \sqrt{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y^2)} \}}$$

Di mana:

r_{xy} = koefisien korelasi

X = nilai indikator variabel

Y = nilai total variabel

n = jumlah data (responden sampel)

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika r hasil positif, serta r hasil $> r$ table dan signifikansi $< 0,05$, maka variabel tersebut valid
- 2) Jika r hasil positif, serta r hasil $< r$ table dan signifikansi $> 0,05$, maka variabel tersebut tidak valid

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai signifikannya. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikannya lebih dari besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid. (Sugiyono, 2012:128).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih (Sugiyono, 2012:121). Reliabilitas dapat dikatakan menunjukkan kekonsistenan dari suatu alat pengukuran dalam mengukur gejala yang sama. Makin kecil hasil kesalahan pengukuran makin reliable alat pengukur begitu juga sebaliknya. Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini adalah menggunakan reabilitas metode alpha (α) yang digunakan dalam model Cronbach.

Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.60. maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha lebih besar dari 0,06, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha lebih kecil dari 0,06 dengan rumus sebagai berikut:

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Di mana:

r_1 = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Menurut Sugiyono (2012:277) analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik (psikis) dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat diketahui model persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i}$$

Di mana:

Y = Kinerja

b = Koefisien regresi

X_{1i} = Lingkungan Kerja Fisik

X_{2i} = Lingkungan Kerja Psikis

X_{3i} = Kompensasi

e = Error

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis statistik parametris yaitu uji normalitas data. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki distribusi normal. Apabila data pengamatan tidak berdistribusi normal maka parametrik tidak bisa digunakan karena statistik dalam analisis parametrik diturunkan dari distribusi normal (Sugiyono, 2012:239). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan kolmogrov-sminorv test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogrov-sminorv test adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas bisa dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Varian Inflation Factor) dari masing-masing variabel. (Murdijanto, 2010:79). Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogrov-sminorv test adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas terjadi jika variance berbeda, sedangkan jika variance tetap sama maka terjadi homoskedastisitas.

Uji yang digunakan adalah uji glejtser (glejtser test), yaitu dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya. (Gujarati, 2012:187). Di mana jika signifikansi lebih besar dari 0,5 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

a. Uji t (pengujian parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (X) secara parsial. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05%. Untuk menguji signifikansi pengaruh yaitu apakah yang ditemukan itu berlaku untuk keseluruhan populasi maka perlu dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) (Sugiyono, 2012:184) dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Di mana:

t = nilai hitung

n = jumlah responden uji coba

r = koefisien korelasi hasil r hitung

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan berikut:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Uji F (pengujian simultan)

Tujuan dari menggunakan uji f ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak. Adapun rumus yang digunakan untuk uji f adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Di mana:

F_{hitung} = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan F_{tabel}

R^2 = koefisien determinasi berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

c. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Adapun formulasi yang digunakan menurut Sugiyono (2012:83) sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1X_1Y + b_2X_2Y + b_3X_3Y}{Y^2}$$

Di mana:

R^2 = Koefisien penentu berganda

b = Koefisien regresi

Y = Kinerja

X_1 = Lingkungan Kerja Fisik

X_2 = Lingkungan Kerja Non Fisik (psikis)

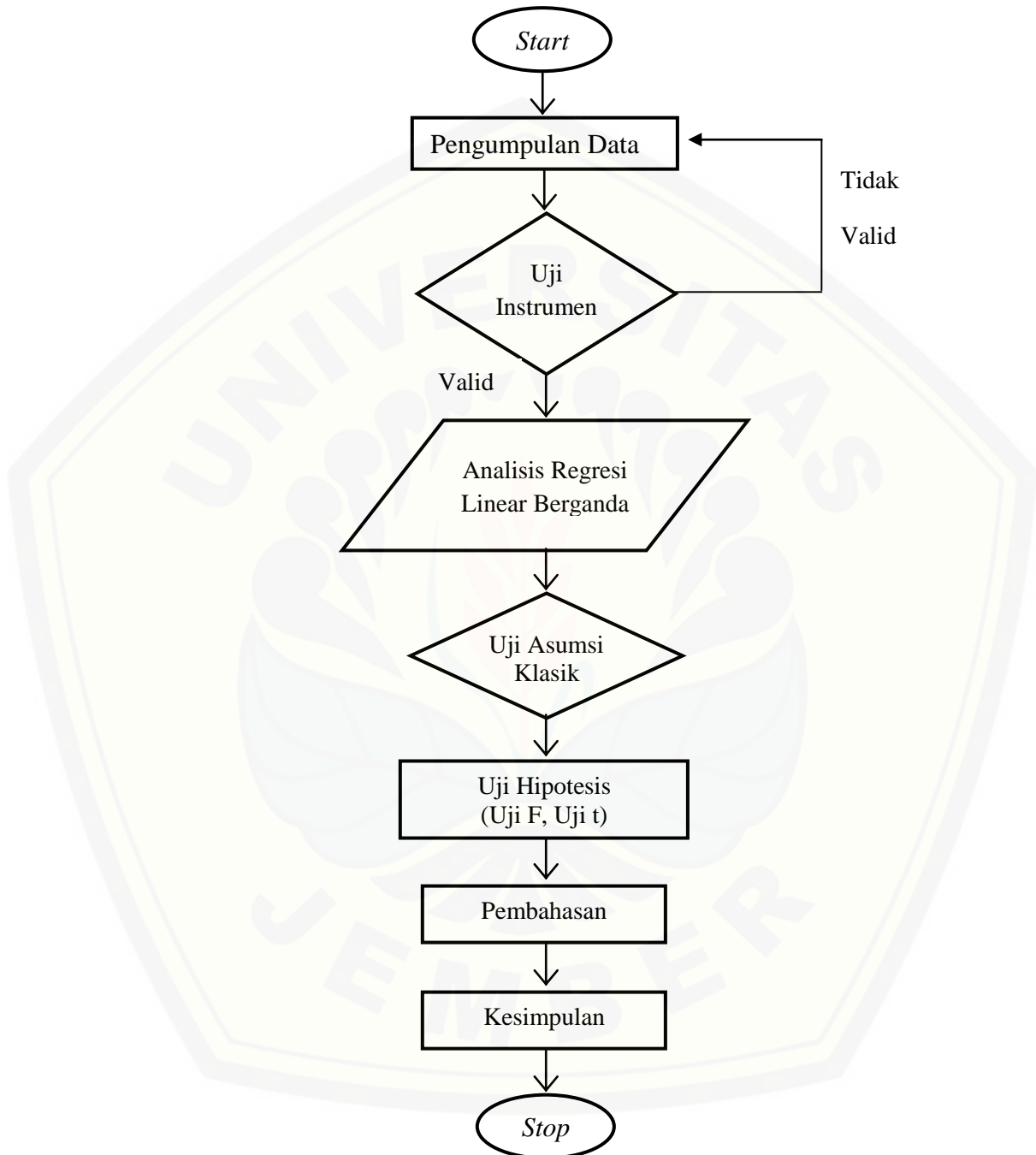
X_3 = Kompensasi

Nilai R^2 terletak antara 0 dan 1

1) $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y

2) $R^2 = 1$, berarti ada hubungan variabel X dan Y yang sempurna

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2. Kerangka Pemecahan Masalah

Adapun keterangan kerangka pemecahan masalah dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Start*, merupakan tahap awal persiapan penelitian
- b. Pengumpulan data, dimulai dari peneliti mencari data-data yang diperlukan dalam penelitian. Data yang diperlukan berupa informasi dari daftar pustaka ataupun diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuisioner berupa pertanyaan maupun wawancara pada responden
- c. Uji instrumen, uji ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh valid dan reliabel atau tidak. Jika tidak valid atau reliabel perlu dilakukan perbaikan ulang
- d. Uji asumsi klasik, uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas
- e. Pengujian hipotesis dalam pengujian ini menggunakan uji t dan uji F yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variabel yang diukur.
- f. Pembahasan, dalam tahap ini peneliti melakukan pembahasan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan
- g. Kesimpulan, menyatakan temuan-temuan sebagai hasil selama melakukan penelitian.
- h. *Stop*, hasil akhir dari seluruh penelitian

BAB 5.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini membuktikan bahwa lingkungan fisik yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
- b. lingkungan kerja psikis (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini membuktikan bahwa lingkungan psikis dalam bentuk hubungan serasi antar karyawan dan atasan terwujud dengan baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
- c. Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk pembayaran, penghargaan/hadiah serta fasilitas mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
- d. Lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja psikis (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini membuktikan bahwa ketika variabel X1, X2 dan X3 mengalami peningkatan sudah pasti variabel Y juga ikut mengalami peningkatan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah

- a. Kurangnya minat karyawan tetap PTPN X Kertosari Jember dalam berpartisipasi mengisi kuisioner saat dilapangan. Penelitian ini menggunakan teknik *Stratified Random Sampling* yang dalam pelaksanaannya kurang optimal disebabkan jumlah sampel yang tidak sesuai harapan sehingga kurang representatif ketika digeneralisasikan, mengingat jumlah sampel pada setiap bagian sudah tidak proporsional.
- b. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis dan kompensasi hanya memiliki nilai signifikansi sebesar 31,4% terhadap kinerja karyawan PTPN X Kertosari Jember.

5.3 Saran

- a. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya diupayakan agar responden lebih tertarik berpartisipasi dalam mengisi kuisioner penelitian.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel independen lainnya seperti motivasi dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriawan, Riski. 2015. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Gudang Sparepart Yamaha Cabang Jember*. Jurnal Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta
- Dhermawan, A.N Bagus. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali: Vol. 6 No 2 Tahun 2012 Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. (<http://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>)*
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks.
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Hubungan Masyarakat*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Febiano, Lukman. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Tri Jaya di Desa Sraten Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi*. Jurnal Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Gujarati, D.N. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta. Salemba Empat
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan , Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hermawan, Asep. 2009. *Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Grasindo
- Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya Bandung

- Mathis Robert L. dan Jackson John. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mondy, Wayne R 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga Jakarta
- Mondy, Wayne R. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga Jakarta
- Murdijianto, Sunlip. 2010. *Metode Kwantitatif*. Universitas Jember Pascasarjana Program Studi Ekonomi
- Nawawi, H.H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nawawi, H.H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito. Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P, Coulter, Mary. 2002. *Management edisi 7th ed*. Prentice Hall
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sukmawati, Ferlina. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu*. Vol.2 No. 3 Tahun 2008 Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta. (http://ns1.stieykpn.ac.id/downloads/journal/JEB/JEB_Vol_2_No_3_November_2008.pdf#page=35)
- Subrata, Widyas P. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Program Pengembangan dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia pada Karyawan Galeri Indosat Cabang Jember*. Jurnal Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sukoco, Badrir Munir, 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*.
Jakarta : Erlangga

Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua.
Yogyakarta: Andi

Yacinda, C. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Surabaya*.
Jurnal Skripsi: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya



Kuisisioner Penelitian

Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/i

PTPN. X Kertosari jember

di tempat,

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/i untuk memberikan informasi dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah ***“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PTPN. X kertosari Jember”***.

Informasi yang Bapak/ Ibu/ Sdr/i berikan hanya digunakan dalam kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh oleh dari Bapak/ Ibu/ Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ Ibu/ Sdr/i yang berkanan untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Fariz Rifqi

NIM. 130810201289

Lembar Kuisioner

1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
- b. Nama :
- c. Umur : tahun
- d. Jenis Kelamin : Perempuan/ Laki-laki (coret yang tidak perlu)
- e. Jabatan :
- f. Lama Bekerja : tahun
- g. Pendidikan Terakhir :

2. Petunjuk Pengisian Kuisioner

Setiap pertanyaan terdapat lima jawaban. Berikan tanda cek list (\checkmark) pada salah satu jawaban dari setiap pertanyaan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitasnya. Terdapat lima pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 : Setuju (S)
- c. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Daftar Pernyataan

a. Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha menata peralatan kantor dan perabotan kantor dengan rapi					
2	Saya merasa nyaman jika bekerja di bawah penerangan yang memadai					
3	Saya bekerja pada ruangan yang bersuhu normal					
4	Saya bekerja di ruangan yang memiliki sirkulasi udara sangat baik					
5	Saya merasa nyaman jika bekerja di ruangan yang tenang dan jauh dari kebisingan					

b. Lingkungan Kerja Psikis

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bekerja dengan pengawasan langsung dari manajer					
2	Saya bekerja dalam suasana yang kondusif					
3	Saya dan seluruh karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dari atasan					
4	Saya merasa betah apabila bekerja dalam keadaan yang aman					
5	Saya selalu berusaha untuk menjalin hubungan yang baik antar karyawan					
6	Atasan saya memperlakukan saya dan karyawan lainnya secara adil dan objektif					

c. Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Selama bekerja di perusahaan ini saya menerima upah dan gaji tepat waktu					
2	Selama melakukan pekerjaan di luar jam kerja, saya mendapat insentif atas kinerja yang saya hasilkan					
3	Saya mendapatkan tunjangan atas pekerjaan saya di perusahaan					
4	Selama bekerja di perusahaan ini saya mendapatkan fasilitas yang layak.					

d. Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan sesuai standart					
3	Selama saya bekerja, saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan cepat, akurat dan tidak ada kesalahan					
4	Saya selalu hadir 10 menit sebelum jam kerja aktif dan selalu tepat waktu					
5	Saya selalu mengutamakan <i>team work</i> dalam setiap pekerjaan yang dibebankan terhadap saya					
6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan					

Statistik Deskriptif

Statistics

		Umur	Jenis Kelamin	Jabatan	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir
N	Valid	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	37.00	1	2.3	2.3	2.3
	39.00	1	2.3	2.3	4.5
	40.00	1	2.3	2.3	6.8
	43.00	2	4.5	4.5	11.4
	44.00	2	4.5	4.5	15.9
	45.00	4	9.1	9.1	25.0
	46.00	2	4.5	4.5	29.5
	47.00	1	2.3	2.3	31.8
	48.00	5	11.4	11.4	43.2
	49.00	4	9.1	9.1	52.3
	50.00	6	13.6	13.6	65.9
	51.00	3	6.8	6.8	72.7
	52.00	3	6.8	6.8	79.5
	53.00	2	4.5	4.5	84.1
	54.00	2	4.5	4.5	88.6
	55.00	2	4.5	4.5	93.2
	56.00	2	4.5	4.5	97.7
	57.00	1	2.3	2.3	100.0
	Total		44	100.0	100.0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	39	88.6	88.6	88.6
	P	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bagian Aset	1	2.3	2.3	2.3
	Bagian Pengolah	1	2.3	2.3	4.5
	Bagian Tanaman	29	65.9	65.9	70.5
	Gudang Pengolah	3	6.8	6.8	77.3
	IT	2	4.5	4.5	81.8
	SDM	2	4.5	4.5	86.4
	Sekum	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	5	11.4	11.4	11.4
	7.00	2	4.5	4.5	15.9
	8.00	9	20.5	20.5	36.4
	9.00	4	9.1	9.1	45.5
	10.00	7	15.9	15.9	61.4
	11.00	5	11.4	11.4	72.7
	12.00	4	9.1	9.1	81.8
	13.00	2	4.5	4.5	86.4
	14.00	1	2.3	2.3	88.6
	15.00	3	6.8	6.8	95.5
	16.00	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	6	13.6	13.6	13.6
SMA	38	86.4	86.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00005	44	6.00	25.00	17.3409	6.21305
VAR00007	44	17.00	29.00	23.0909	2.86777
VAR00008	44	12.00	20.00	16.5455	1.95834
VAR00009	44	20.00	28.00	24.2045	2.27810
Valid N (listwise)	44				

Hasil Distribusi Jawaban Responde

a. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	9.1	9.1	9.1
	2.00	8	18.2	18.2	27.3
	3.00	7	15.9	15.9	43.2
	4.00	13	29.5	29.5	72.7
	5.00	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	13.6	13.6	13.6
	2.00	3	6.8	6.8	20.5
	3.00	4	9.1	9.1	29.5
	4.00	14	31.8	31.8	61.4
	5.00	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	13.6	13.6	13.6
	2.00	9	20.5	20.5	34.1
	3.00	7	15.9	15.9	50.0
	4.00	14	31.8	31.8	81.8
	5.00	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	20.5	20.5	20.5
	2.00	2	4.5	4.5	25.0
	3.00	1	2.3	2.3	27.3
	4.00	12	27.3	27.3	54.5
	5.00	20	45.5	45.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	11.4	11.4	11.4
	2.00	6	13.6	13.6	25.0
	3.00	12	27.3	27.3	52.3
	4.00	13	29.5	29.5	81.8
	5.00	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

b. Lingkungan Kerja Psikis (X2)

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.3	2.3	2.3
	2.00	4	9.1	9.1	11.4
	3.00	23	52.3	52.3	63.6
	4.00	14	31.8	31.8	95.5
	5.00	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	13.6	13.6	13.6
	2.00	7	15.9	15.9	29.5
	3.00	8	18.2	18.2	47.7
	4.00	12	27.3	27.3	75.0
	5.00	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	15.9	15.9	15.9
	4.00	27	61.4	61.4	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	38.6	38.6	38.6
	4.00	18	40.9	40.9	79.5
	5.00	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.5	4.5	4.5
	4.00	20	45.5	45.5	50.0
	5.00	22	50.0	50.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	11.4	11.4	11.4
	4.00	28	63.6	63.6	75.0
	5.00	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

c. Kompensasi (X3)

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.5	4.5	4.5
	4.00	31	70.5	70.5	75.0
	5.00	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.3	2.3	2.3
	3.00	6	13.6	13.6	15.9
	4.00	23	52.3	52.3	68.2
	5.00	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.3	2.3	2.3
	3.00	8	18.2	18.2	20.5
	4.00	21	47.7	47.7	68.2
	5.00	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	15.9	15.9	15.9
	4.00	25	56.8	56.8	72.7
	5.00	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

d. Kinerja (Y)

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	15.9	15.9	15.9
	4.00	25	56.8	56.8	72.7
	5.00	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	20.5	20.5	20.5
	4.00	26	59.1	59.1	79.5
	5.00	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.3	2.3	2.3
	3.00	8	18.2	18.2	20.5
	4.00	23	52.3	52.3	72.7
	5.00	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00004

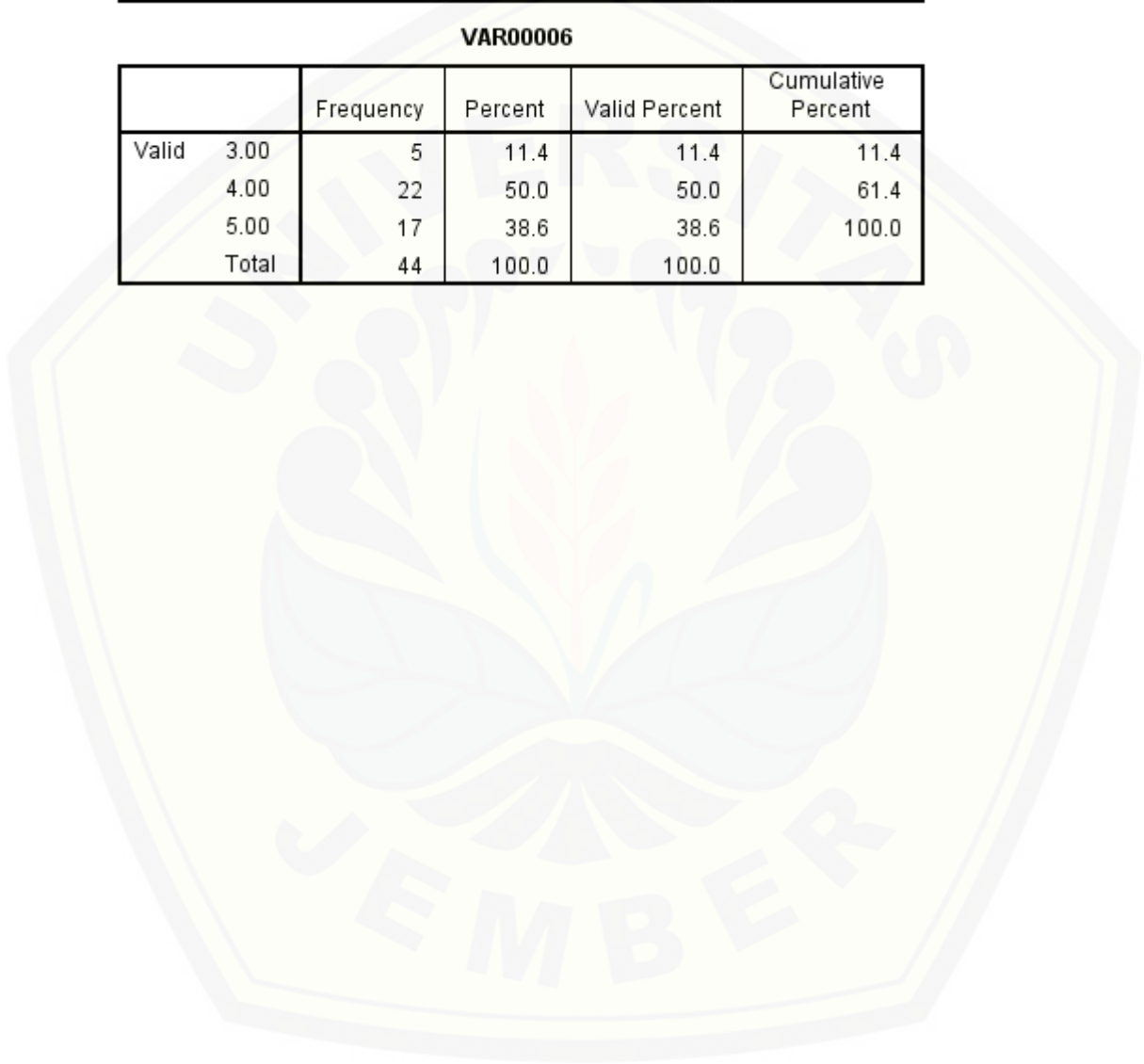
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.3	2.3	2.3
	3.00	21	47.7	47.7	50.0
	4.00	15	34.1	34.1	84.1
	5.00	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	13.6	13.6	13.6
	4.00	26	59.1	59.1	72.7
	5.00	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	11.4	11.4	11.4
	4.00	22	50.0	50.0	61.4
	5.00	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	



Uji Instrumen

Uji Validitas

X_{li} = Lingkungan Kerja Fisik

Correlations

		VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000
		1	2	3	4	5	6
VAR0000 1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 .44	.740** .43	.811** .44	.813** .44	.786** .44	.898** .44
VAR0000 2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.740** .43	1 .43	.793** .43	.859** .43	.746** .43	.912** .43
VAR0000 3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.811** .44	.793** .43	1 .44	.765** .44	.783** .44	.894** .44
VAR0000 4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.813** .44	.859** .43	.765** .44	1 .44	.751** .44	.932** .44
VAR0000 5	Pearson Correlation	.786**	.746**	.783**	.751**	1	.885**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	44	43	44	44	44	44
VAR0006	Pearson Correlation	.898**	.912**	.894**	.932**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	43	44	44	44	44

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

X_{2i} = Lingkungan Kerja Psikis

Correlations

	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
VAR00008	1	.255	.386**	.124	.178	.068	.565**
		.095	.010	.422	.249	.662	.000
	N	44	44	44	44	44	44
VAR00009	.255	1	.431**	.462**	-.367*	.112	.715**
	.095		.004	.002	.014	.469	.000
	N	44	44	44	44	44	44
VAR00010	.386**	.431**	1	.519**	.167	.288	.762**
	.010	.004		.000	.280	.058	.000
	N	44	44	44	44	44	44
VAR00011	.124	.462**	.519**	1	.295	.316*	.759**
	.422	.002	.000		.052	.037	.000

N		44	44	44	44	44	44	44
VAR00012	Pearson Correlation	.386**	.431**	.467**	.519**	1	.288	.762**
	Sig. (2-tailed)	.249	.014	.280	.052		.585	.000
N		44	44	44	44	44	44	44
VAR00013	Pearson Correlation	.068	.112	.288	.316*	.085	1	.443**
	Sig. (2-tailed)	.662	.469	.058	.037	.585		.003
N		44	44	44	44	44	44	44
VAR00014	Pearson Correlation	.565**	.715**	.762**	.759**	.209	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.173	.003	
N		44	44	44	44	44	44	44

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

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

X_{3i} = Kompensasi

Correlations

	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020
VAR00016 Pearson Correlation	1	.235	.306*	.277	.562**
Sig. (2-tailed)		.125	.043	.068	.000
N	44	44	44	44	44
VAR00017 Pearson Correlation	.235	1	.634**	.306*	.788**
Sig. (2-tailed)	.125		.000	.044	.000
N	44	44	44	44	44
VAR00018 Pearson Correlation	.306*	.634**	1	.393**	.843**
Sig. (2-tailed)	.043	.000		.008	.000
N	44	44	44	44	44
VAR00019 Pearson Correlation	.277	.306*	.393**	1	.676**
Sig. (2-tailed)	.068	.044	.008		.000
N	44	44	44	44	44

VAR00020 Pearson Correlation	.562**	.788**	.843**	.676**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	44	44	44	44	44

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

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

Y = Kinerja

Correlations

	VAR000 38	VAR000 39	VAR000 40	VAR000 41	VAR000 42	VAR000 43	VAR000 44
VAR000 38 Pearson Correlation	1	.220	.180	.083	.243	.196	.561**
Sig. (2-tailed)		.152	.243	.593	.113	.203	.000
N	44	44	44	44	44	44	44
VAR000 39 Pearson Correlation	.220	1	.482**	-.092	.171	.381*	.631**
Sig. (2-tailed)	.152		.001	.552	.268	.011	.000
N	44	44	44	44	44	44	44
VAR000 40 Pearson Correlation	.180	.482**	1	.029	.233	.258	.665**
Sig. (2-tailed)	.243	.001		.851	.128	.091	.000
N	44	44	44	44	44	44	44
VAR000 41 Pearson Correlation	.083	-.092	.029	1	-.039	.062	.357*
Sig. (2-tailed)	.593	.552	.851		.804	.691	.017
N	44	44	44	44	44	44	44
VAR000 42 Pearson Correlation	.243	.171	.233	-.039	1	.188	.513**

	Sig. (2-tailed)	.113	.268	.128	.804		.223	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
VAR00043	Pearson Correlation	.196	.381*	.258	.062	.188	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.203	.011	.091	.691	.223		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
VAR00044	Pearson Correlation	.561**	.631**	.665**	.357*	.513**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.017	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Uji Reliabilitas

X_{1i} = Lingkungan Kerja Fisik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	2.3
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	6

X_{2i} = Lingkungan Kerja Psikis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	7

X_{3i} = Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	5

Y = Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	7

Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.687	2.903		4.370	.000
	X1	.428	.167	.460	2.557	.014
	X2	.205	.128	.484	4.127	.002
	X3	.312	.180	.368	2.158	.042

a. Dependent Variable: Y

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87635098
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.067
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.141	2.993		5.059	.000		
X1	.140	.072	.383	1.943	.059	.438	2.285
X2	.126	.171	.159	.738	.465	.367	2.722
X3	.225	.179	.193	1.254	.217	.713	1.402

- a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.604	2.993		.734	.468
X1	.212	.072	.594	.767	.449
X2	.005	.171	.537	.726	.181
X3	.003	.179	.544	.788	.481

a. Dependent Variable: RES2



Uji Hipotesis

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.687	2.903		4.370	.000
X1	.428	.167	.460	2.557	.000
X2	.205	.128	.484	4.127	.014
X3	.312	.180	.368	2.158	.002
X1_X2_X3	.446	.163	.464	4.285	.024

a. Dependent Variable: Y

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.764	3	26.921	7.563	.000 ^b
	Residual	142.395	40	3.560		
	Total	223.159	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.314	1.88676

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1



DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10
41	0.68052	1.30254	1.68288
42	0.68038	1.30204	1.68195
43	0.68024	1.30155	1.68107
44	0.68011	1.30109	1.68023
45	0.67998	1.30065	1.67943
46	0.67986	1.30023	1.67866
47	0.67975	1.29982	1.67793
48	0.67964	1.29944	1.67722
49	0.67953	1.29907	1.67655
50	0.67943	1.29871	1.67591
51	0.67933	1.29837	1.67528
52	0.67924	1.29805	1.67469
53	0.67915	1.29773	1.67412
54	0.67906	1.29743	1.67356
55	0.67898	1.29713	1.67303
56	0.67890	1.29685	1.67252
57	0.67882	1.29658	1.67203
58	0.67874	1.29632	1.67155
59	0.67867	1.29607	1.67109
60	0.67860	1.29582	1.67065
61	0.67853	1.29558	1.67022
62	0.67847	1.29536	1.66980
63	0.67840	1.29513	1.66940
64	0.67834	1.29492	1.66901
65	0.67828	1.29471	1.66864
66	0.67823	1.29451	1.66827
67	0.67817	1.29432	1.66792
68	0.67811	1.29413	1.66757
69	0.67806	1.29394	1.66724
70	0.67801	1.29376	1.66691
71	0.67796	1.29359	1.66660
72	0.67791	1.29342	1.66629
73	0.67787	1.29326	1.66600
74	0.67782	1.29310	1.66571
75	0.67778	1.29294	1.66543
76	0.67773	1.29279	1.66515
77	0.67769	1.29264	1.66488
78	0.67765	1.29250	1.66462
79	0.67761	1.29236	1.66437
80	0.67757	1.29222	1.66412

Rekapitulasi Hasil Kuisinoner

Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JUMLAH
	Skala Skor					
1	5	4	5	5	3	22
2	5	5	4	5	5	24
3	5	4	4	5	4	22
4	5	4	5	5	4	23
5	5	4	5	5	5	24
6	5	5	4	5	4	23
7	4	5	4	5	5	23
8	4	5	4	5	4	22
9	2	3	2	2	2	11
10	4	5	4	5	3	21
11	4	5	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	3	4	3	4	4	18
14	4	4	3	3	4	18
15	4	5	4	4	4	21
16	3	4	4	4	4	19
17	5	5	4	4	5	23
18	4	5	4	4	4	21
19	2	1	1	1	2	7
20	4	4	2	5	3	18
21	5		5	4	4	18
22	3	5	3	4	3	18
23	4	3	3	4	2	16
24	4	4	2	4	3	17
25	3	4	3	5	3	18
26	2	4	2	5	3	16
27	3	5	5	5	3	21
28	4	4	4	5	3	20
29	5	4	4	5	5	23
30	4	5	5	4	5	23
31	5	5	4	5	4	23
32	5	5	4	5	4	23

33	3	5	3	4	3	18
34	3	4	2	5	3	17
35	2	1	1	1	2	7
36	4	3	3	4	4	18
37	2	1	1	2	2	8
38	2	3	2	1	1	9
39	1	2	2	1	1	7
40	2	1	1	1	1	6
41	1	1	2	1	3	8
42	1	2	1	1	2	7
43	1	2	1	1	1	6
44	2	1	2	1	1	7
Jumlah	153	160	141	164	145	763



Lingkungan Kerja Psikis (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JUMLAH
	Skala Skor						
1	2	5	5	5	5	5	28
2	3	5	5	5	4	5	29
3	4	4	5	4	4	5	29
4	3	5	4	5	5	4	30
5	4	5	4	3	4	5	30
6	5	4	5	5	5	4	34
7	4	4	4	5	5	5	34
8	3	4	3	3	4	3	28
9	3	2	3	4	5	5	31
10	4	2	4	4	5	4	33
11	4	5	5	4	4	5	38
12	4	5	4	4	4	5	38
13	3	3	4	3	4	4	34
14	4	4	4	3	4	4	37
15	3	5	3	3	4	3	36
16	3	4	4	4	5	4	40
17	4	4	5	5	5	4	44
18	3	4	4	4	4	4	41
19	3	2	4	4	5	4	41
20	4	4	5	4	4	3	44
21	4	3	4	3	4	5	44
22	2	3	4	3	4	4	42
23	1	5	3	5	3	4	44
24	3	4	4	4	4	4	47
25	3	3	4	3	4	4	46
26	3	3	4	3	4	4	47
27	2	2	4	3	4	4	46
28	4	5	4	4	3	4	52
29	4	4	4	4	5	4	54
30	5	5	5	5	5	4	59
31	4	5	5	4	5	3	57
32	3	4	5	5	5	5	59
33	3	3	4	3	4	4	54
34	3	3	4	3	4	4	55
35	3	2	4	4	5	4	57

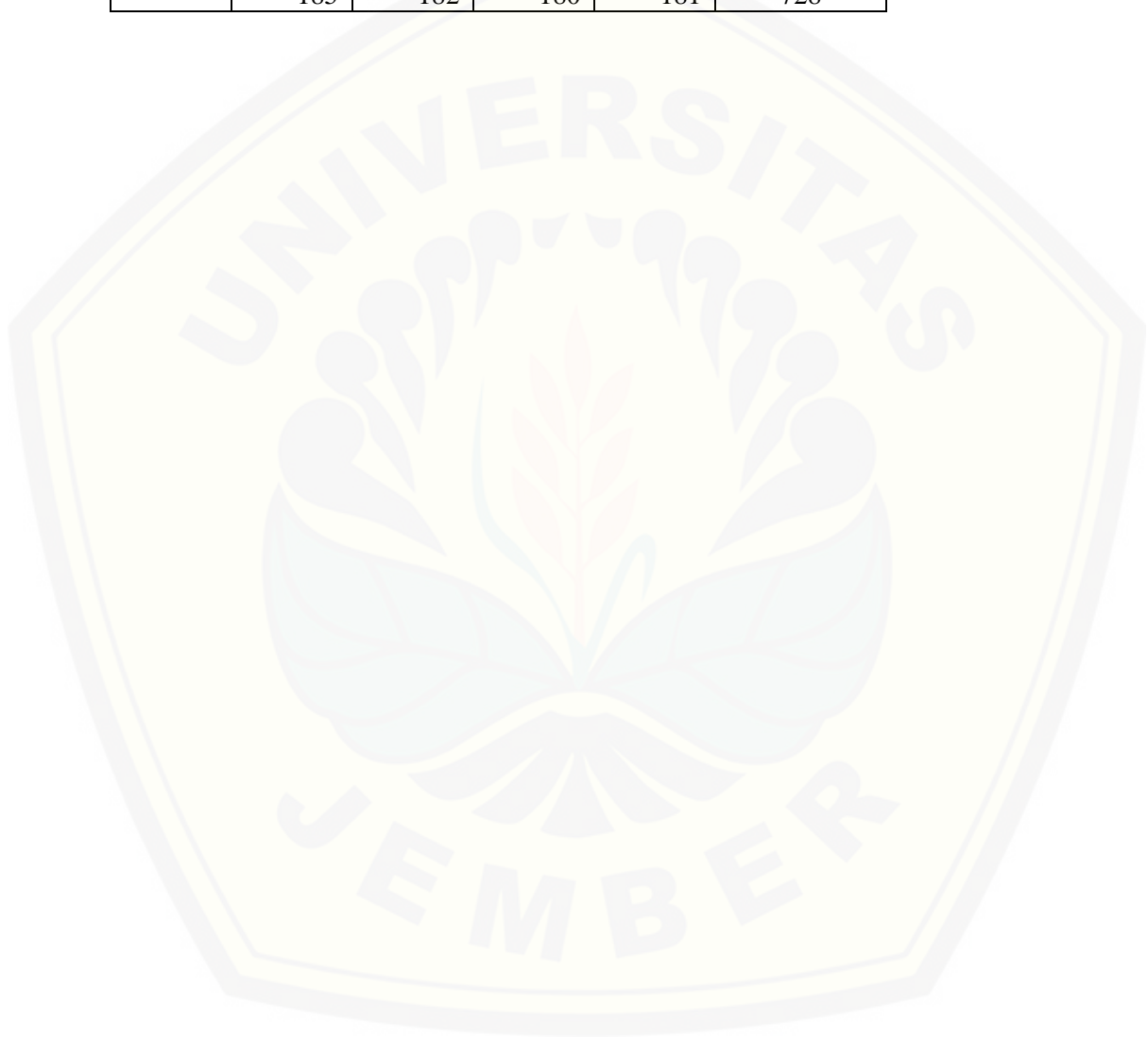
36	3	3	4	4	5	4	59
37	3	2	4	4	5	4	59
38	3	1	4	4	5	5	60
39	2	1	4	4	5	4	59
40	3	2	4	3	5	4	61
41	3	1	4	3	5	4	61
42	3	1	3	3	5	4	61
43	3	1	3	3	4	3	60
44	4	1	3	3	5	4	64
	144	147	179	168	196	182	834



Kompensasi (X3)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	JUMLAH
	Skala Skor				
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	4	19
3	4	4	4	4	16
4	5	5	5	5	20
5	5	4	5	4	18
6	4	4	4	5	17
7	5	4	4	5	18
8	4	3	4	3	14
9	4	4	4	4	16
10	4	5	4	5	18
11	4	3	4	5	16
12	4	5	4	5	18
13	5	4	4	4	17
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	3	4	4	4	15
17	5	4	4	4	17
18	4	3	4	4	15
19	4	4	5	4	17
20	4	2	2	4	12
21	3	4	4	4	15
22	4	4	3	3	14
23	4	4	3	4	15
24	4	3	3	3	13
25	4	4	3	3	14
26	4	3	3	3	13
27	4	3	3	5	15
28	5	4	5	4	18
29	4	5	5	5	19
30	5	5	5	5	20
31	4	4	3	4	15
32	5	5	4	4	18
33	4	4	4	3	15
34	4	4	3	3	14
35	4	4	5	4	17
36	4	5	5	4	18
37	4	5	5	4	18

38	4	5	4	4	17
39	5	4	4	5	18
40	4	5	5	4	18
41	4	5	4	4	17
42	4	4	5	5	18
43	4	4	4	4	16
44	4	5	5	4	18
	185	182	180	181	728



Kinerja (Y)

No	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	JUMLAH
	Skala Skor						
1	5	4	4	4	3	5	25
2	5	4	5	4	4	5	27
3	5	4	4	5	4	4	26
4	4	4	5	3	5	5	26
5	5	5	5	3	4	5	27
6	5	5	4	4	4	5	27
7	5	5	5	4	5	4	28
8	5	5	5	2	5	5	27
9	4	4	5	4	3	5	25
10	4	4	3	4	3	4	22
11	4	4	4	3	4	5	24
12	4	5	5	4	4	5	27
13	4	3	5	5	4	4	25
14	3	4	4	4	5	5	25
15	3	3	4	3	4	4	21
16	4	3	4	3	4	4	22
17	4	3	4	3	5	4	23
18	4	5	5	3	5	5	27
19	4	5	4	3	4	4	24
20	4	4	3	3	4	5	23
21	4	4	4	3	5	5	25
22	5	3	3	3	4	4	22
23	4	5	5	3	4	4	25
24	3	4	4	5	4	4	24
25	5	3	4	4	4	3	23
26	3	4	4	4	4	4	23
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	3	2	5	4	4	22
29	5	4	4	4	5	5	27
30	4	4	5	5	5	4	27
31	5	4	4	4	5	3	25
32	5	5	4	4	5	5	28
33	3	4	4	3	4	4	22
34	4	3	3	3	4	4	21
35	4	4	4	3	4	3	22
36	4	4	3	3	5	4	23
37	4	4	4	3	4	3	22

38	4	4	4	3	3	4	22
39	4	3	3	3	4	4	21
40	3	4	4	3	3	3	20
41	3	4	3	3	3	4	20
42	4	4	3	5	4	5	25
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	5	5	4	5	27
Jumlah	181	176	178	160	182	188	1065

