



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PUTRA MOJO SUKSES ABADI  
LUMAJANG**

*The Effect of Workload and Controlling Toward Employee's Performance in PT.  
Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang*

**SKRIPSI**

Oleh

**Tri Sumartini**

**150910202007**

**PROGAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PUTRA MOJO SUKSES ABADI  
LUMAJANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar**

**Strata Satu (S1) Ilmu Administrasi Bisnis**

Oleh

**Tri Sumartini  
150910202007**

**PROGAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

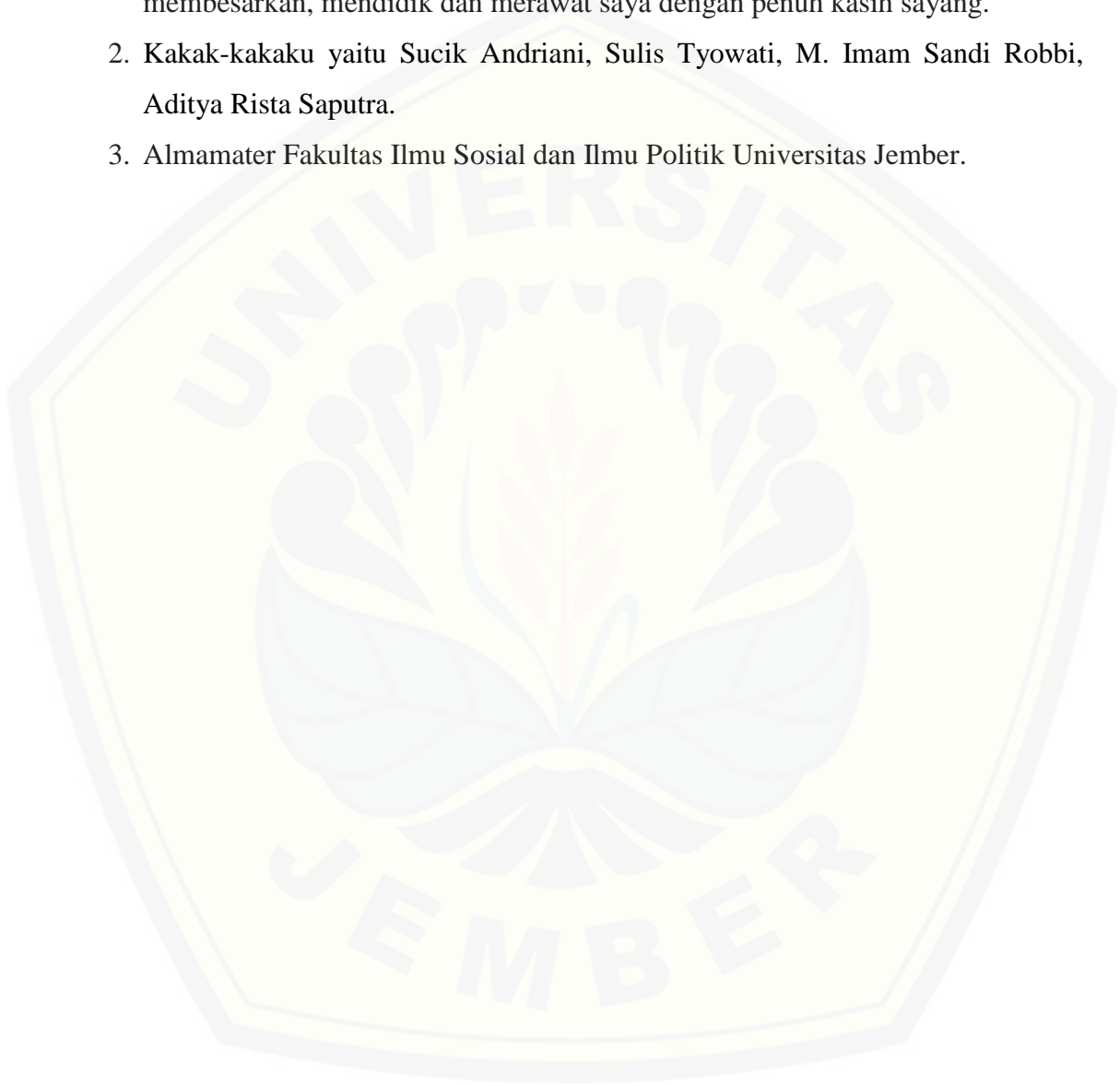
**UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku tersayang, Ibu Buanah dan Bapak Sucipto yang telah membesarkan, mendidik dan merawat saya dengan penuh kasih sayang.
2. Kakak-kakaku yaitu Sucik Andriani, Sulis Tyowati, M. Imam Sandi Robbi, Aditya Rista Saputra.
3. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.



**MOTTO**

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya”

(Qs. Al-Baqarah: 286)



**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Sumartini

NIM : 150910202007

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Beban kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 20 Mei 2019

Yang menyatakan,

Tri Sumartini

NIM 150910202007

**SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. PUTRA MOJO SUKSES ABADI LUMAJANG**

*(The Effect of Workload and Controlling Toward Employee's Performance in PT. Putra  
Mojo Sukses Abadi Lumajang)*

Oleh

**Tri Sumartini**

**NIM 150910202007**

Dosen Pembimbing 1 : Dr. Sasongko, M.Si

Dosen Pembimbing 2 : Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**

**PENGESAHAN**

Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang” telah diuji dan disahkan pada:

Hari, tanggal : Senin, 20 Mei 2019

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jam : 09.00 WIB

Tim Penguji

Ketua

**Dr. Djoko Poernomo, M. Si**  
**NIP. 196002191987021001**

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

**Dr. Sasongko, M.Si**  
**NIP. 195704071986091001**

**Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si**  
**NIP. 195908201988031002**

Mengetahui,

Anggota I,

Anggota II,

**Drs. Sutrisno, M.Si**  
**NIP. 195807051985031002**

**Dra. Dwi Windradini BP, M.Si**  
**NIP. 196408141989022003**

Mengesahkan

Penjabat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

**Dr. Hadi Prayitno, M.Kes**  
**NIP. 196106081988021001**



## Ringkasan

**Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang;** Tri Sumartini; 150910202007; 2019;116 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Industri pengolahan kayu merupakan industri yang mengolah kayu atau bahan berkayu untuk diolah menjadi berbagai bentuk produk kayu baik kayu. Mayoritas industri besar di Lumajang adalah industri perkayuan. Tercatat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lumajang, industri di bidang perkayuan memiliki jumlah industri dan penyerapan tenaga kerja dibandingkan dengan sektor industri lain. Industri pengolahan kayu memang mampu menyerap tenaga kerja yang cukup banyak karena panjangnya proses produksi yang harus dilalui.

Perusahaan harus dapat bersaing ditengah persaingan sengit dalam menciptakan suatu produk untuk memenuhi kebutuhan kayu baik dalam negeri maupun luar negeri. Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan harus mampu mengelola karyawannya agar memiliki kontribusi yang maksimal sehingga mampu memberikan kinerja yang baik. Adanya pemberian beban kerja memacu karyawan agar mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan ketetapan. Pengawasan diperlukan agar seluruh rangkaian kegiatan dalam perusahaan dapat diawasi sehingga apabila ditemui kesalahan dapat dilakukan tindakan korektif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang, (2) Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang, (3) Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang.

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan borongan di PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang sebanyak 58 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling*. Jumlah



sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang dengan nilai koefisien sebesar  $-0,730$  dan  $p=0,003$ , (2) Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang dengan nilai koefisien sebesar  $0,646$  dan  $p=0,012$ , dan (3) Beban kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang. Nilai *R square* adalah sebesar  $0,601$  berarti 60% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Beban Kerja, Pengawasan, Kinerja Karyawan**

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan pada Allah Swt, karena atas rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

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

1. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes, selaku Penjabat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Dr. Sasongko, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi;
5. Drs. Suhartono M.P., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama menjadi mahasiswi;
6. Seluruh dosen dan staf akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
7. Seluruh pihak yang telah menginspirasi dan telah menjadi sumber motivasi penulis.
8. Sahabat-sahabatku Ayu Septi Prilia Sukma Putri dan Cindy Eva Geulista
9. Kos Umi dan KKN 156

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna, penulis juga menerima kritikan dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan dan terselesainya skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat untuk khalayak umum. Amin

Jember, 20 Mei 2019

Penulis



**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBING</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHANAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Beban Kerja .....	12
2.2.1 Jenis Beban Kerja .....	13
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	13
2.2.3 Indikator Beban Kerja .....	14
2.2.4 Dampak Beban Kerja .....	15
2.2.5 Pengukuran Beban Kerja .....	15
2.2.6 Manfaat Analisa Beban Kerja .....	16
2.3 Pengawasan .....	17
2.3.1 Tujuan Pengawasan .....	17
2.3.4 Teknik Pengawasan .....	18
2.3.5 Indikator Pengawasan .....	18
2.4 Kinerja .....	19
2.4.1 Faktor- faktor kinerja .....	19
2.4.2 Penilaian Kerja .....	20
2.4.3 Indikator Kinerja .....	20
2.5 Penelitian Terdahulu .....	21
2.6 Hubungan Antar Variabel .....	27

2.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja .....	27
2.6.2 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja .....	27
2.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja .....	27
2.7 Kerangka Konseptual .....	27
2.8 Hipotesis .....	29
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	30
3.2 Populasi dan Sampel .....	30
3.2.1 Populasi .....	30
3.2.2 Sampling .....	30
3.2.3 Sampel .....	33
3.3 Definisi Operasional .....	36
3.4 Sumber Data .....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.6 Skala Pengukuran .....	38
3.7 Uji Instrumen Penelitian .....	38
3.7.1 Uji Validitas .....	38
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	39
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	40
3.8.1 Uji Normalitas .....	40
3.8.2 Uji Multikolinearitas .....	40
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas .....	40
3.9 Metode Analisis Data .....	41
3.9.1 Analisis Linier Berganda .....	41
3.10 Uji Hipotesis .....	41
3.10.1 Uji t .....	42
3.10.2 Uji F .....	42
3.10.3 Uji R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) .....	42
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah .....	44
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Gambaran Umum .....	47
4.1.1 Tujuan Kegiatan .....	47
4.1.2 Struktur Organisasi .....	48
4.2 Statistik Deskriptif .....	49
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden .....	50
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	51
4.3 Uji Instrumen Penelitian .....	55
4.3.1 Uji Validitas .....	55
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	56
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	57
4.4.1 Uji Normalitas .....	57
4.4.2 Uji Multikolinieritas .....	57
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	58
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	59

4.6 Uji Hipotesis .....	60
4.6.1 Uji t .....	60
4.6.2 Uji F .....	61
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
4.7 Pembahasan .....	62
4.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	62
4.7.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan .....	63
4.7.3 Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan .....	63
<b>BAB 5. PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
5.1 Kesimpulan .....	64
5.2 Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>72</b>



**DAFTAR TABEL**

Halaman

1.1 Daftar Industri Kecil dan Besar dari Sektor Kehutanan Lumajang .....	2
1.2 Daftar Industri Kayu Terdaftar di Kementerian Perindustrian dan Perdagangan . .....	2
1.3 Tabel Hasil Produksi PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang 2016-2018 ...	3
1.4 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang .....	4
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	24
3.1 Data Karyawan Borongan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang .....	31
3.2 Tabel Penyebaran Sampel Penelitian .....	32
3.3 Tabel Definisi Operasional .....	35
4.1 Usia Responden .....	50
4.2 Jenis Kelamin Responden .....	50
4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	50
4.4 Lama Bekerja Responden .....	51
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja .....	52
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pengawasan .....	53
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	54
4.8 Hasil Uji Validitas .....	55
4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	56
4.10 Hasil Uji Normalitas .....	57
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	58
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58
4.13 Analisa Regresi Berganda .....	59
4.14 Hasil Uji t .....	60
4.15 Hasil Uji F .....	61
4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	61



**DAFTAR GAMBAR**

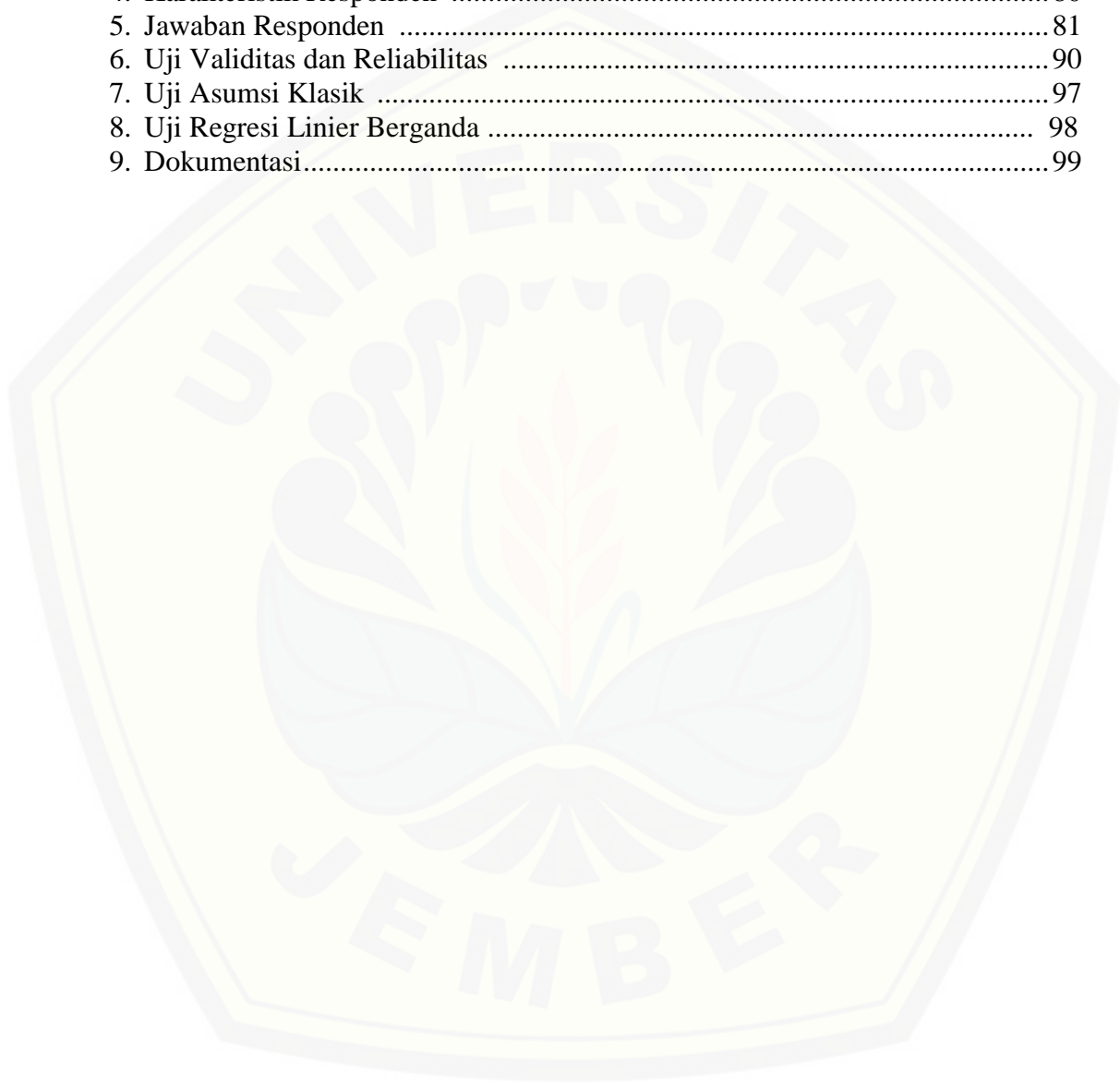
	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	28
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	44
4.1 Struktur Organisasi .....	48



**DAFTAR LAMPIRAN**

Halaman

1. Surat Ijin Penelitian .....	72
2. Lembar Kuisioner .....	74
3. Rekapitulasi Jawaban Responden .....	78
4. Karakteristik Responden .....	80
5. Jawaban Responden .....	81
6. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	90
7. Uji Asumsi Klasik .....	97
8. Uji Regresi Linier Berganda .....	98
9. Dokumentasi.....	99



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi, setiap sektor industri dituntut untuk mampu mengoptimalkan faktor produksi yang dimilikinya untuk menghadapi persaingan bebas. Persaingan bebas diindikasikan dengan adanya kebebasan berusaha bagi setiap pelaku industri. Banyaknya perusahaan dalam dunia bisnis mendorong setiap perusahaan untuk mampu mengoptimalkan faktor produksi yang dimilikinya untuk memperkuat posisinya di pangsa bisnis. Manajemen sumber daya manusia merupakan alat manajerial untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia.

Berdasarkan pemahaman manajemen sumberdaya manusia tersebut dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan roda penggerak organisasi. Sumberdaya manusia adalah pihak-pihak yang bersedia mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya SDM, tidak akan terjadi penambahan nilai pada modal yang dimiliki karena memang SDM merupakan pengelola organisasi. Untuk itu diperlukan sumberdaya yang berkompeten dalam melaksanakan tanggung jawabnya agar memperoleh hasil yang maksimal.

Sektor perindustrian di Lumajang memiliki berbagai macam produk unggulan yang menjanjikan. Beberapa sektor industri bahkan sudah mampu merambah pasar internasional. Salah satu industri yang terkenal di Lumajang adalah adalah industri pengolahan kayu. Banyaknya kayu olahan yang akan dikirim dengan tujuan dalam negeri maupun luar negeri sebanyak 173.13384 M<sup>3</sup> dengan nilai satuan Rp. 2.500.000,- /M<sup>3</sup>.

Industri perkayuan memang industri yang mampu menyerap tenaga kerja karena panjangnya proses yang harus dilalui untuk mampu menghasilkan produk. Perusahaan menyerap tenaga kerja banyak dengan harapan mampu menghasilkan produk dengan jumlah banyak.

Tabel 1.1 Potensi Industri Kecil dan Besar Dari Hasil Kehutanan 2015

No.	Jenis Industri	Jumlah	Tenaga Kerja
1.	Peng. Kayu Pesagen, dll	121	473
2.	Mebel Kayu	352	1.294
3.	Minyak Daun Cengkeh	24	69
4.	Kerajinan Kayu	47	109
5.	Kerajinan Bambu	703	1.481
6.	Pengolahan Kayu <i>Venner Core, Plywood, Finger Joint Laminating Board, Bare Core, Block Board</i> dan Pesagen	34	12.704
7.	Pengolahan Karet	1	30

Sumber: Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa mayoritas industri hasil kehutanan di Lumajang merupakan industri di bidang kayu. Selain itu diketahui bahwa penyerapan tenaga kerja berada pada industri kayu. Industri kayu memang mampu menyerap banyaknya tenaga kerja karena panjangnya proses produksi yang harus dilakukan dengan harapan mampu menghasilkan produk dengan maksimal.

PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang Lumajang merupakan salah satu industri pengolahan kayu di Kabupaten Lumajang dengan bahan baku utama kayu *albazia*/sengon laut untuk diproses menjadi kayu olahan berupa *Bare Core*. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2005 dengan tujuan pengiriman produk ke berbagai wilayah di Indonesia dan China. Penggunaan tenaga kerja dibidang produksi pada PT. Putra Mojo Sukses Abadi berjumlah 58 karyawan dengan harapan dapat bekerja maksimal sehingga mampu mencapai target produksi.

Tabel 1.2 Daftar Industri Kayu Olahan di Lumajang Terdaftar di Kementerian Perindustrian dan Perdagangan

No.	Nama Perusahaan	Alamat dan Telepon	Komoditas
1.	Bumi Mula, UD	Dsn. Plunangan, Lumajang, Jawa Timur	Pengolahan Kayu
2.	Enes, UD	Dusun Plosorejo-Dawuhan Lor, Lumajang, Jawa Timur Telp. 0334889291	Pengolahan kayu
3.	Jati Diri, UD	Serbet Purwosono, Lumajang, Jawa Timur	Pengolahan Kayu
4.	Kayumas Sejahtera, PT	Ds. Purwosono, Lumajang, Jawa Timur	Pengolahan kayu
5.	Kembang Jaya	Dsn. Tambakrejo, Lumajang, Jawa Timur	Pengolahan kayu
6.	Orion Marsella Best Indonesia	Jl. Raya Randuagung No. 41, Lumajang, Jawa Timur Telp. 0334441518	Pengolahan kayu
7.	Putra Mojo Sukses Abadi, PT	Purwosono-Sumbersuko, Lumajang, Jawa Timur Telp. 0334887198	Pengolahan Kayu
8.	Sekar Mandiri, UD	Dsn. Tambakrejo, Lumajang, Jawa Timur	Pengolahan Kayu
9.	Semeru Makmuur Kayu Nusa, PT	Jl. Raya Klakah Km 3, Lumajang, Jawa Timur Telp. 03347700383	Pengolahan Kayu
10.	Sina Mulya, UD	Jl. Kamal Kebon Agung, Lumajang, Jawa Timur	Pengolahan Kayu
11.	Sumber Agung	Dsn. Krajan Timur, Lumajang, Jawa Timur Telp. 522488	Pengolahan Kayu
12.	Sumber Citra	Dsn. Lebonan, Lumajang, Jawa Timur	Pengolahan Kayu
13.	Toni Suhartono	Dsn. Kebonan, Lumajang, Jawa Timur	Pengolahan Kayu
14.	UD. Alfarah	Dsn. Ngaguk, Lumajang, Jawa Timur	Pengolahan Kayu
15.	UD. Bumi Mulya	Dsn. Plawangan.ds.grobogan, Lumajang, Jawa Timur Telp. 0334 443036	Pengolahan Kayu
16.	Wana Cahaya Nugraha, PT	Jl. Raya Km 316 Kalakah, Lumajang, Jawa Timur Telp. 0334441002	Pengolahan Kayu

Sumber: Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang telah terdaftar di Kementerian Perindustrian dan Perdagangan.

Terdaftar nya perusahaan ini menjadikan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang sudah mengantongi ijin perdagangan. Namun dapat diketahui dari tabel tersebut bahwa pesaing cukuplah banyak. Banyaknya pesaing tersebut memacu perusahaan untuk mampu menghasilkan produk kayu dengan kualitas terbaik untuk mencukupi kebutuhan dalam negeri maupun luar negeri.

Aktivitas produksi pada PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang meliputi *jupling, seper, planer, multitrip, sortir, confeyer, cutnampan* dan *coolpres* dengan jumlah karyawan sebanyak 58 orang. Hari kerja meliputi hari Senin hingga Jumat dengan total jam kerja sebanyak 45 jam/minggu. *Shift* kerja meliputi *shift* pagi dan *shift* sore dengan waktu *shift* pagi mulai pukul 07.00 WIB-15.00 WIB dan *shift* sore dimulai pada 15.00-23.00 WIB untuk hari senin-jumat sedangkan untuk hari minggu jam kerja yang berlaku adalah 5 jam. Sistem Kerja yang diberlakukan adalah sistem borongan dimana upah yang didapat didasarkan pada pencapaian jumlah produk yang dihasilkan.

Tabel 1.3 Hasil Produksi PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang Tahun 2016-2018

No.	Tahun	Jumlah Hari /Tahun	Target Produksi /hari	Target Produksi /Tahun	Hasil Produksi /Tahun	Presentase Ketercapaian
1.	2016	270	600	162.000	163.000	100%
2.	2017	263	600	157.800	141.500	90%
3.	2018	291	600	174.600	168.800	97%
		Jumlah		494.400	473.300	96%

Sumber: PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa hasil produksi mengalami fluktuatif. Penetapan target dihitung dari perkalian antara target tiap hari dengan jumlah hari kerja tiap tahun. Pembebanan yang tinggi tersebut menjadikan para karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan.



Tabel 1.4 Rekapitulasi Ketidakhadiran PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang Tahun 2016-2018

Tahun	Hari kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari kerja	Ketidakhadiran	Presentase Ketidakhadiran
2016	270	58	15.660	33	0,210%
2017	263	58	15.254	42	0,275%
2018	291	58	16.878	52	0,308%

Sumber: PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang

Keterangan: Hari libur meliputi hari minggu, libur nasional dan bilamana bahan habis

Berdasarkan tabel 1.4, diketahui bahwa terus terjadi kenaikan ketidakhadiran karyawan setiap tahunnya di PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang. Flippo, (2002) absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Pegawai tersebut bertugas menyelesaikan tugas masing-masing pekerjaannya. Adanya karyawan yang tidak hadir berdampak pada ketidaktercapainya target karena terjadi ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan karyawan yang tersedia. Namun, apabila dilihat dari presentase ketidakhadiran, dapat dikatakan disiplin kerja karyawan dikategorikan baik. Hal ini sejalan dengan pernyataan Mudiarta (2001), bahwa rata-rata tingkat absensi 0-3 persen per bulan disiplin kerja baik, > 3-10 persen per bulan disiplin kerja rendah, absensi > 10-20 persen per bulan menunjukkan disiplin kerja yang buruk dan tidak layak di dalam perusahaan.

Pencatatan jumlah dan kualitas barecore yang telah dihasilkan dilakukan pada akhir *shift* kerja. Bahkan pada jam-jam tertentu dilakukan pencatatan untuk dilakukan pengecekan jumlah produk yang dihasilkan pada waktu tersebut. Dapat diketahui dari tabel 1.1 terjadi fluktuatif hasil produksi. Bahkan pada tahun-tahun terakhir karyawan tidak mampu mencapai target. Karyawan diharapkan mampu menghasilkan *bare core* yang bagus dan tanpa ada kecacatan. Kehadiran para karyawan berpengaruh pada pencapaian kayu yang dihasilkan. Berdasarkan pengamatan masih ditemui beberapa karyawan dibagian akhir yang masuk telat ke ruang kerja setelah jam istirahat berakhir dan mengobrol dengan rekan kerja.



Menurut Yulie Sulistiyorini “masih ditemui beberapa karyawan yang tidak masuk dengan berbagai alasan bahkan pada bulan-bulan tertentu terjadi kenaikan jumlah absensi yang tinggi. Biasanya pada musim pernikahan banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan membantu pihak yang menyelenggarakan pernikahan. Beberapa karyawan datang telat bekerja. Selain itu masih ditemui beberapa karyawan yang masih belum mampu menyamai kecepatan karyawan lain karena perbedaan kemampuan sehingga memperlambat proses kerja yang sedang berlangsung”.

Adanya karyawan dengan tingkat keahlian yang tidak sama menjadikan pembedaan persepektif beban kerja yang diterima. Tinggi dan rendahnya beban kerja tergantung pada tingkat kerumitan kerja, tuntutan kerja, tempo waktu dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama, hal ini menyebabkan kecepatan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sama (Mizola, 2016). PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang memproduksi *barecore* yang terdiri dari 2 *grade* yaitu *grade A* dan *grade B*. *Barecore* dengan *grade A* dikirim ke luar negeri sedangkan untuk *grade B* dikirimkan ke wilayah Indonesia. Penentuan *grade* didasarkan pada bagian sortir dimana potongan *albazia* dengan kualitas yang tidak cukup baik akan masuk dalam *grade B*. Masing-masing *shift* ini diharuskan menghasilkan 300 lembar *barecore* dengan waktu yang ditetapkan adalah 7 jam. Ketentuan kualitas yaitu kayu dengan ukuran 250 cm x 260 cm tanpa ada kecacatan.

Kontrol dalam manajemen difungsikan sebagai upaya mendorong, memberdayakan, atau bahkan memaksa karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan tujuan organisasi (Amir, 2015). Aktivitas pengawasan dilakukan dengan cara meninjau serta menilai hasil kerja atas suatu dasar tertentu supaya dapat diketahui apakah karyawan mampu memahami tanggung jawabnya. Dan apabila ditemui karyawan yang kurang memenuhi standar, maka karyawan tersebut akan diberi pelajaran atau tindakan korektif (Halsey, 2003). Pengawasan dilakukan oleh 3 mandor pada masing-masing *shift*. Jumlah pengawas tersebut dapat dinilai terlalu sedikit karena luasnya area kerja serta banyaknya karyawan yang harus diawasi. Teknik pengawasan yang dilakukan adalah menginspeksi

langsung ke tempat kerja. Teknik ini memungkinkan pengawas mengetahui aktivitas karyawan. Apabila ditemui karyawan yang melakukan kesalahan maka pengawas melakukan tindakan korektif dan membimbing karyawannya. Beberapa kali pengamatan, masih ditemui bahwa pengawas hanya mengawasi di beberapa titik saja dan tidak menyeluruh.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sastra (2017) yaitu “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru” yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dan Situmeang (2017) pada penelitian “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah” membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan, maka ditentukan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Mojo Sukses Mojo Lumajang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang?
- b. Apakah pengawasan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang?
- c. Apakah beban kerja dan pengawasan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam skripsi ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis:

- a. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang.
- b. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang.
- c. Pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Terdapat beberapa manfaat dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan pikiran atau bahan masukan untuk mengetahui beberapa faktor beban kerja dan pengawasan
- b. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat menambah dan membuka wawasan baru, karena suatu ilmu pengetahuan bukan hanya untuk sekedar dipelajari tetapi harus pula dipraktikkan.

## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2006). MSDM sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya (Hamali, 2016). Berdasarkan pengertian-pengertian MSDM dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Aktivitas pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai bentuk pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi dan pengembangan dirinya.

Karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Apabila kinerja salah satu individu atau divisi buruk maka akan berdampak pada kinerja perusahaan (Sinambela, 2016). Melalui perencanaan sumber daya manusia, perusahaan dapat mengetahui berapa jumlah SDM yang tersedia untuk kemudian dibandingkan dengan jumlah SDM yang dibutuhkan. Adanya analisa beban kerja menjadikan perusahaan mampu menetapkan beban kerja yang sesuai dengan kondisi dan jumlah karyawan yang tersedia. Fungsi pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif.

### 2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Flippo fungsi MSDM diuraikan sebagai berikut:

#### a. Fungsi manajerial, meliputi:

##### 1) Perencanaan

Perencanaan berarti menentukan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

##### 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.

##### 3) Pengarahan

Pengarahan berarti memberikan petunjuk dan mengajak karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

##### 4) Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.

#### b. Fungsi teknis meliputi:

##### 1) Pengadaan

Pengadaan merupakan fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi.

##### 2) Pengembangan

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.

##### 3) Kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.



#### 4) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.

#### 5) Pemeliharaan

Pemeliharaan berarti bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung.

#### 6) Pensiun

Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. Fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.

### 2.1.2 Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kerjasama dan kontribusi aktif dari manusia. Sedamayanti yang dikutip oleh Wibowo (2017) manajemen sumber daya manusia bertujuan:

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang cukup, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi seperti yang diperlukan organisasi.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- c. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis.
- d. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
- e. Menciptakan iklim, dimana hubungan produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.

- f. Mengembangkan lingkungan, dimana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang
- g. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga, wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
- h. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
- i. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- j. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
- k. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
- l. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

## 2.2 Beban Kerja

Beban kerja adalah satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2011). Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Astianto dan Suprihadi, 2014). Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan dan berhubungan dengan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan.

Robbins (2007) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2007). Individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan yang harus diselesaikannya dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Pemberian beban kerja seharusnya didasarkan pada analisa mengenai beban kerja pegawai. Analisa beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang



diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada jangka waktu tertentu (Hasibuan, 2005). Analisa beban kerja merupakan suatu proses untuk melakukan perhitungan beban kerja suatu posisi/pekerjaan serta kebutuhan sumber daya manusia untuk mengisi posisi/pekerjaan tersebut (Koesomowidjojo, 2017).

### 2.2.1 Jenis beban kerja

Koesomowidjojo (2017) mengklasifikasikan beban kerja menjadi beberapa jenis antara lain:

#### a. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

#### b. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Dalam menerapkan beban kerja sebaiknya tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan seorang karyawan, perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) antara lain:

#### a. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari rekasi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi.

#### b. Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari tubuh karyawan seperti:

### 1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawai, psikologis, biologis, dan lingkungan secara fisik. Lingkungan kerja tersebut meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, paparan zat kimia, sirkulasi udara. Kenyamanan lingkungan kerja berdampak pada kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 2. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan pekerjaan.

### 3. Organisasi kerja

Organisasi kerja yang terdiri dari lamanya waktu kerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

#### 2.2.3 Indikator beban kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan (Koesomowidjojo, 2017). Indikator tersebut antara lain:

##### a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan dapat memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

##### b. Penggunaan waktu kerja

Adanya waktu kerja yang tertuang dalam SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan, namun ada kalanya organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP sehingga penggunaan waktu kerja yang diberlakukan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

##### c. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan perusahaan tentu secara langsung berdampak pada beban kerja yang diterima karyawan. Ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target dengan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang dirasakan dan diterima karyawan.

#### 2.2.4 Dampak beban kerja

Iskandar dan Sembada (2012) yang menyatakan bahwa apabila karyawan menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga mengalami ketegangan karena ketidakmampuannya terhadap tuntutan organisasi akan berdampak pada perilakunya seperti malas, menghindari tugas dan rendahnya motivasi. Prihatini yang dikutip dalam

Namun Shah, *et al* (2011) menyatakan bahwa tekanan beban kerja dapat menjadi positif dan mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya beban kerja menjadikan karyawan mengeluarkan potensi yang dimiliki. Tingginya beban kerja menjadi penilaian kinerja penting bagi supervisor karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang diterima.

#### 2.2.5 Pengukuran beban kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi tingkat efektivitas dan efisiensi kerja berdasarkan banyaknya pekerjaan dalam waktu satu tahun (Muskamal dalam Irawati dan Carrollina, 2017). Pengukuran beban kerja dapat digolongkan menjadi tiga kategori yaitu:

##### a. Pengukuran subjektif

Pengukuran ini didasarkan pada penilaian dan pelaporan karyawan terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan. Jenis pengukuran ini biasanya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

##### b. Pengukuran kinerja

Pengukuran ini dapat dilakukan dengan mengamati perilaku/aktivitas pekerja. Salah satu aspek yang dapat diukur adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu dengan tujuan untuk mengetahui waktu penyelesaian karyawan atas pekerjaan tertentu dengan kualifikasi, suasana kerja serta tempo waktu yang ditentukan.

##### c. Pengukuran fisiologis

Pengukuran tingkat beban dengan dengan mengetahui suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran ini dilakukan pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

### 2.2.6 Manfaat analisa beban kerja

Koesomowijoyo (2017) menyatakan bahwa tujuan dilakukannya analisis beban kerja adalah untuk mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seseorang, jabatan, unit kerja bahkan suatu organisasi secara keseluruhan. Manfaat dari pelaksanaan analisis beban kerja melakukan sebagai berikut:

a. Penentuan jumlah kebutuhan karyawan

Adanya analisa kerja menjadikan perusahaan mengetahui penentuan jumlah kebutuhan karyawan sehingga perusahaan memiliki dasar untuk melakukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja pada suatu unit.

b. Proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan

Proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan diharapkan akan menempatkan karyawan sesuai dengan kualifikasi dan pendidikannya. Karyawan dengan kualifikasi yang baik dan berprestasi tentu akan ditempatkan pada posisi strategis dalam organisasi. Namun, bagi karyawan yang memiliki kualifikasi rendah, organisasi akan mengarahkan karyawan tersebut dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan atau dilakukan pemutusan hubungan kerja apabila memang pekerja tersebut tidak dapat memperbaiki kinerjanya.

c. Penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi

Kinerja organisasi yang unggul dapat dicapai dengan penempatan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kompetensinya. Jabatan-jabatan strategis yang dipegang oleh sumber daya manusia yang unggul akan ikut meningkatkan produktivitas organisasi.

d. Perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu

Dengan dilakukan perhitungan beban kerja akan dalam satu periode tertentu akan diketahui apakah dalam suatu unit perlu dilakukan penambahan atau pengurangan beban kerja.

e. Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*)

Penyempurnaan SOP akan dilakukan setelah mendapatkan hasil analisis beban kerja. Dengan adanya penyempurnaan, diharapkan terdapat perbaikan

dalam SOP suatu bidang kerja sehingga setiap karyawan yang berada dalam suatu organisasi memiliki pekerjaan sesuai kompetensi, latar belakang pengalaman, relasi dan latar belakang kesehatan.

### 2.3 Pengawasan

Dalam pelaksanaannya tentu perusahaan telah menetapkan tujuan dan rencana dalam mencapai tujuan tersebut, sudah menjadi hal wajar terdapat kesalahan dalam setiap aktivitas.

Menurut Armala (2012) controlling adalah melakukan pengawasan dan pengendalian kinerja atau peforma untuk memastikan bahwa organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan apabila ditemui penyimpangan akan dilakukan tindakan korektif.

#### 2.3.1 Tujuan dari pengawasan

Menurut Rusdiana dan Ghazin (2014), tujuan pengawasan antara lain:

- a. Mencegah terjadinya penyimpangan, baik dalam penggunaan kekuasaan, kedudukan maupun keuangan.
- b. Memperbaiki kesalahan, kelemahan, dan menindak penyalahgunaan serta penyelewengan
- c. Mempertebal rasa tanggung jawab kepada semua anggota organisasi.
- d. Mendidik para pelaksana.
- e. Menjaga agar pola dalam organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya terpelihara dengan baik.
- f. Semua orang dalam organisasi akan memperoleh tempat sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan yang berbeda-beda.
- g. Penggunaan alat-alat atau perlengkapan organisasi menjadi lebih efisien.
- h. Sistem dan prosedur kerja yang sedang diterapkan tidak menyimpang dari apa yang telah direncanakan.



### 2.3.2 Teknik Pengawasan

Kegiatan pengawasan dapat dilakukan dengan berbagai cara. Meskipun demikian, menurut Hasibuan yang dikutip oleh Karyoto (2016) pada dasarnya kegiatan pengawasan dilakukan dengan dua cara yaitu:

#### a. Pengawasan langsung

Pengawasan ini dilakukan secara langsung terhadap kegiatan yang ditugaskan kepada karyawan. Pengawasan ini dapat dilakukan dengan mengunjungi karyawan secara langsung dan observasi untuk mendapatkan informasi serta keterangan dari pekerja.

#### b. Pengawasan tak langsung

Pengawasan ini dilakukan dengan cara meminta atau menggunakan laporan-laporan kegiatan yang diserahkan pekerja sehingga para manajer tidak perlu terjun langsung ke lapangan.

### 2.3.4 Indikator Pengawasan

Indikator pengawasan menurut Manullang (2004) sebagai berikut:

#### a. Menetapkan alat ukur standar

Sebelum melakukan pengukuran maupun penilaian, perusahaan harus menentukan alat pengukur terlebih dahulu (kuantitas, kualitas) sebelum bawahan melaksanakan tugasnya sehingga pekerja mengetahui standar kerja yang diharapkan.

#### b. Menilai (evaluasi)

Setelah ditetapkan alat pengukur, maka dilakukan penilaian. Penilaian ini mencakup membandingkan hasil pekerjaan bawahan dengan alat pengukur tersebut.

#### c. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*)

Tindakan ini merupakan tindak lanjut apabila ditemui penyimpangan agar tetap sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya.

## 2.4 Kinerja

Dalam dunia manajemen sumber daya manusia tentu tidak akan terlepas hubungannya dengan kinerja. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*. Sinambela (2012) juga menyatakan bahwa karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi dimana tempatnya bekerja, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan, dan ketepatan dalam menjalankan tugas. Torang dalam Tjiabrata.dkk (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada suatu norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan individu atau kelompok didalam organisasi dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya.

### 2.4.1 Faktor- faktor kinerja

Faktor yang terdapat dalam kinerja yang disampaikan oleh Shirley Fletcher dalam Amir (2015) terdiri atas unsur kompetensi kerja (*competence*) dan kompetensi pekerja (*competency*). *Competence* terkait dengan uraian pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seseorang sebagaimana yang ditentukan dalam struktur organisasi. Sementara itu, *competency* terkait dengan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas kerjanya berdasarkan kemampuan diri yang dimilikinya.

Menurut Gibson (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari individu, psikologis dan organisasi. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, latar belakang dan demografi. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu. Variabel demografis mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu. Faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja individu terdiri dari sumber daya, sarana kerja, kepemimpinan, supervisi dan imbalan. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel



ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya.

#### 2.4.2 Penilaian kerja

Wirawan dalam Hamali (2016) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja adalah proses penilai (pejabat yang melakukan penilaian) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (karyawan yang dinilai), yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai yang dibandingkan dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM.

#### 2.4.3 Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja menurut Bangun (2012) antara lain: “Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu”.

Indikator yang digunakan antara lain:

##### a. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, ketrampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

##### b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain penyelesaian kerja dengan tepat waktu, karyawan juga diharuskan untuk datang tepat pada waktunya, karena salah satu faktor pekerjaan yang dilakukan cepat selesai ini sesuai dengan waktu yang ditentukan. Apabila karyawan mengalami keterlambatan akan berdampak waktu pekerjaannya akan berkurang dan pekerjaannya tidak akan selesai sesuai dengan waktunya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga kerjasama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Febri Furqon Artadi (2015) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Merapi Agung Lestari sebanyak 121 orang. Sampel yang diambil sebanyak 92 orang yang ditentukan berdasarkan tabel *Krejcie* dan Morgan dengan teknik *simple random sampling*.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, (2) beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan (3) Kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anastasya Yuyun Toding (2016) meneliti tentang “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pipit Mutiara Inda di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan yang berjumlah 662 dan sampel sebanyak 87 responded dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan.

Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw dan Lucky O.H. Dotulong (2017) meneliti tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado”. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sabar Ganda Manado dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*. Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, (3) beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Rosinta Romauli Situmeang (2017) meneliti tentang “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Karya Anugrah Medan yang berjumlah 42 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan

adalah sampling jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 42 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan, (2) Pengalam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah, (3) Pengawasan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah.

Inas Rana Fagastia (2018) meneliti tentang “Pengaruh *Burnout*, Beban Kerja dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Jember”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Jatim yang berjumlah 58 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dan beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Jember.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1.	Febri Furqon Artadi (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari	Kepuasan Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
2.	Anastasya Yuyun Toding (2016)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan	Pengawasan (X) Kinerja (Y)	Regresi linier sederhana	Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan.



(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
3.	Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw dan Lucky O.H. Dotulong (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Variabel Y Kinerja	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
4.	Rosinta Romauli Situmeang (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah	Pengawasan (X1) Pengalaman kerja (X2) Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Pengawasan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> </ol>



(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	
5.	Inas Rana Fagastia (2018)	Pengaruh Kerja dan <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Jember	<i>Burnout</i> dan <i>Work-life Balance</i> (X1) dan <i>Work-life Balance</i> (X2)	<i>Burnout</i> (X1) dan <i>Work-life Balance</i> (X2) dan Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	1. <i>Burnout</i> dan beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Work-life balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Jember.

## **2.6 Hubungan Antar Variabel**

### **2.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja**

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Kelebihan maupun kekurangan beban kerja berimbas pada kinerja karyawan. Kelebihan beban dapat mengakibatkan kelelahan pada karyawan sedangkan kekurangan beban akan mengakibatkan inefisiensi. Perusahaan harus memperhitungkan dengan cermat terhadap beban kerja yang diberikan agar sesuai dengan kemampuan dan jumlah karyawan yang tersedia.

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Artadi, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat baik buruknya kinerja ditentukan oleh beban kerja. Beban kerja menentukan bagaimana seorang karyawan menyikapi pekerjaannya.

### **2.6.2 Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja**

Pengawasan adalah proses memastikan bahwa seluruh kegiatan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan dan apabila ditemui penyimpangan akan dilakukan tindakan korektif. Pengawasan diharapkan dapat memperkecil timbulnya hambatan-hambatan yang terjadi dan dapat segeradi antisipitasi sedini mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan demi elancaran aktifitas perusahaan (Sianipar, 2013).

### **2.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja**

Beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu sedangkan pengawasan adalah aktivitas untuk menjamin bahwa segala kegiatan dalam perusahaan berjalan sesuai dengan rencana dan kinerja adalah hasil baik kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan.

## **2.7 Kerangka Konseptual**

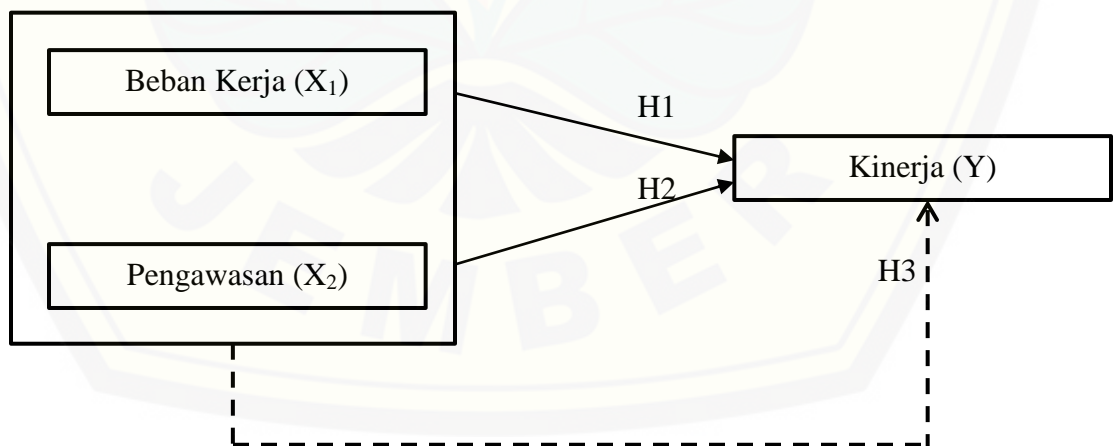
Kerangka konseptual berfungsi untuk membantu peneliti dalam menggambarkan penelitian. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu beban kerja dan pengawasan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja.

Karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi dimana tempatnya bekerja, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan, dan ketepatan dalam menjalankan tugas (Sinambela, 2012).

Irawati dan Carrollina (2017) beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik yaitu menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Armala (2012) controlling adalah melakukan pengawasan dan pengendalian kinerja atau performa untuk memastikan bahwa organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Maka kerangka Konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial
- - - → = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu hypo (belum tentu benar) dan tesis (kesimpulan). Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian (Sudaryono: 2018). Penelitian ini memiliki beberapa hipotesis, diantaranya:

- H<sub>1</sub> : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang
- H<sub>2</sub> : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang
- H<sub>3</sub> : Beban kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang

## BAB 3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2012) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Suatu penelitian pada umumnya bertujuan untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah. Dalam melakukan penelitian diperlukan langkah-langkah yang tersusun secara sistematis untuk mendapatkan data sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

### 3.1 Rancangan penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada paradigma positivisme yang bersifat logico-hypothesis-verifikatif, digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu, penggunaan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, analisis data yang bersifat statistik dan digunakan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory*. Explanatory research merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2012).

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan borongan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang. Berikut dipaparkan jumlah karyawan borongan di PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang.

Tabel 3.1 Data Karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang

No.	Nama bagian	Karyawan
1.	Jupling	8
2.	Seper	2
3.	Planer	6
4.	Multirip	4
5.	Sortir	16
6.	Conveyer	2
7.	Cutnampan	4
8.	Coolpress	16
Jumlah Pegawai		58

Sumber: PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang

### 3.2.2 Sampling

Teknik Sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. *Proportional stratified random sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

### 3.2.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang nantinya mewakili sebagai objek dari penelitian tersebut. Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, untuk mengetahui besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dalam Umar (2004) yaitu:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan:

N = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (e = 10%)

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$



$$\begin{aligned}
 & 1+(N \times e^2) \\
 & = \frac{58}{1+(58 \times 0,1^2)} \\
 & = 36,7 \text{ dibulatkan menjadi } 37 \text{ orang}
 \end{aligned}$$

Penyebaran sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan rumus sebagai berikut:

$$PS = \frac{N}{\sum N} \times \sum n$$

Keterangan:

PS = Penyebaran Sampel

N = Jumlah karyawan tiap divisi

$\sum N$  = Jumlah Populasi

$\sum n$  = Jumlah Sampel

Tabel 3.2 Penyebaran Sampel Penelitian

No	Unit	Perhitungan	Jumlah Karyawan
(a)	(b)	(c)	(d)
1	Jupling	$\frac{8}{58} \times 37$	5
2.	Seper	$\frac{2}{58} \times 37$	1
3.	Planer	$\frac{6}{58} \times 37$	4
4.	Multirip	$\frac{4}{58} \times 37$	3
5.	Sortir	$\frac{16}{58} \times 37$	10
6.	Confeyer	$\frac{2}{58} \times 37$	1
7.	Cutnampan	$\frac{4}{58} \times 37$	3
8.	Coolpress	$\frac{16}{58} \times 37$	10
	Jumlah	58	37

### 3.3 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati (Notoatmojo, 2012).

#### 3.3.1 Beban kerja ( $X_1$ )

Beban kerja adalah sekumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Indikator yang digunakan antara lain:

##### a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah keadaan pekerjaan itu sendiri dimana kondisi tersebut mempengaruhi cara bekerja karyawan. Karyawan diharapkan mampu untuk memahami pekerjaan dengan baik agar selalu bekerja dengan maksimal. Indikator ini diindikasikan dengan sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya.

##### b. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja adalah jumlah waktu yang dibutuhkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Penggunaan waktu yang terlalu sedikit untuk menyelesaikan beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan pada karyawan sedangkan pemberian waktu yang terlalu banyak pada beban kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan. Untuk itu diperlukan pertimbangan pemberian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan agar karyawan mampu memanfaatkan waktu kerjanya dengan optimal.

##### c. Target yang harus dicapai

Target adalah sekumpulan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dan ditugaskan kepada karyawan yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan.

#### 3.3.2 Pengawasan ( $X_2$ )

Indikator pengawasan dalam penelitian ini antara lain:

##### a. Menetapkan alat ukur standar

Standar kerja adalah aturan mengenai sekumpulan tugas dan perilaku karyawan yang harus dicapai karyawan. Penetapan standar tersebut digunakan untuk

mengukur kinerja sehingga pengawas mampu membandingkan kinerja karyawan dengan aturan yang ada. Bawahan diharuskan mengetahui standar kerja yang ada sehingga karyawan mengetahui sasaran yang harus dicapainya.

b. Menilai (evaluasi)

Evaluasi adalah penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan agar tidak terjadi penyimpangan. Penilaian ini mencakup membandingkan hasil pekerjaan dengan standar yang ditetapkan.

c. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*)

Tindakan perbaikan adalah tindak lanjut apabila dalam proses penilaian ditemukan kesalahan yang dilakukan karyawan agar tetap sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya.

### 3.3.3 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dicapai dalam waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan meliputi:

a. Jumlah pekerjaan

Indikator ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan dalam kurun waktu tertentu.

b. Kualitas pekerjaan

Indikator ini menunjukkan tingkat baik/buruknya hasil kerja karyawan. Karyawan memiliki kinerja yang baik apabila mampu menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang menjadi tuntutan pada pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Indikator ini menunjukkan penyelesaian pekerjaan berdasarkan ketepatan waktu. Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena berdampak pada bagian produksi lainnya.

d. Kehadiran

Indikator ini menunjukkan kehadiran karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Kehadiran karyawan berdampak pada pekerjaan yang dihasilkan karena kehadiran karyawan berdampak pada pencapaian target yang dihasilkan.

## e. Kemampuan kerjasama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerjanya. Karyawan yang mampu bekerjasama tentu akan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik.

Tabel 3.3 Definisi Operasional

Variabel (a)	Indikator (b)	Item (c)
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	a. Kondisi pekerjaan	1. Memahami pekerjaan dengan baik 2. Pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan
	b. Penggunaan waktu kerja	1. Kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Jam kerja sesuai dengan peraturan
	c. Target yang harus dicapai	1. Target kerja yang harus dicapai sudah jelas 2. Waktu yang disediakan sudah cukup untuk menyelesaikan target
Pengawasan (X <sub>2</sub> )	a. Menetapkan alat ukur standar	1. Mengetahui standar kerja 2. Mengetahui jadwal kerja
	b. Menilai atau evaluasi	1. Adanya pemeriksaan hasil kerja 2. Adanya pengamatan langsung dari mandor
	c. Mengadakan perbaikan ( <i>correction action</i> )	1. Menegur pihak yang melakukan kesalahan 2. Adanya pengarahan yang diberikan apabila terjadi kesalahan
Kinerja (Y)	1. Jumlah pekerjaan	1. Mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai jumlah target 2. Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan
	2. Kualitas pekerjaan	1. Bekerja dengan teliti 2. Menghasilkan pekerjaan yang bermutu

(a)	(b)	(c)
	3. Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan 2. Tidak menunda pekerjaan
	4. Kehadiran	1. Tepat waktu dalam masuk kerja 2. Hadir bekerja
	5. Kemampuan bekerjasama	1. Mampu membina hubungan yang baik dengan rekan kerja lain 2. Mampu bekerjasama

### 3.4 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Data primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2008). Data primer dalam penelitian dapat diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuisisioner pada seluruh karyawan borongan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang. Data primer dalam penelitian ini meliputi:

#### 1. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2012) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner tersebut ditujukan kepada seluruh karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang.

#### 2. Wawancara

Menurut Arikunto (2006) wawancara adalah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari wawancara. Wawancara dilakukan dengan admin produksi PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang dengan tujuan memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.



### 3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Teknik observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono: 2017).

#### b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan membaca jurnal penelitian, sumber-sumber buku dan internet. Data yang dibutuhkan adalah pernyataan beberapa ahli dan penelitian terdahulu yang selaras untuk menunjang penelitian ini. Data penelitian dalam penelitian ini meliputi:

##### 1. Studi Kepustakaan

Mempelajari literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian agar penelitian berjalan sesuai dengan konteksnya. Pada penelitian ini penulis menggunakan literatur yang didapat dari buku bacaan, media massa dan internet.

##### 2. Dokumentasi

Dokumentasi bertujuan untuk memperoleh data-data terkait yang tersedia di lokasi penelitian sehingga menunjang analisa penelitian.

### **3.5 Teknik Penyebaran Kuisisioner**

Teknik penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Menentukan karakteristik populasi sehingga jelas stratanya.
2. Menentukan besar sampel penelitian dengan rumus yang tepat.
3. Menentukan sampel secara random sesuai dengan besarnya ukuran sampel yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Membuat daftar sampel terpilih.



### 3.6 Skala pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Dengan skala likert, variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Kategori skor jawaban yang disediakan:

1. Sangat Benar = skor 5
2. Benar = skor 4
3. Netral = skor 3
4. Benar = skor 2
5. Sangat Tidak Benar = skor 1

### 3.7 Uji instrumen penelitian

#### 3.7.1 Uji validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengetahui valid tidaknya alat ukur yang digunakan mendapatkan data. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur (Sugiyono, 2012). Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut valid. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik product moment (pearson) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

$n$  = Banyaknya pasang data

$x$  = Variabel bebas

$y$  = Variabel terikat

Apabila ditemukan data yang tidak valid, maka peneliti dapat menghapus atau memperbaiki butir-butir dari kuisioner yang tidak valid tersebut.

### 3.7.2 Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda dan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha(a)*. Menurut Siregar (2013) teknik ini digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala seperti 1-3, 1-5, serta 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan penelitian ini bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ .

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \left( \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \right\} \right\}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

$X_i$  = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum X$  = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = Varians total

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians sampel

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal (Sudarmanto dalam Gunawan, 2016).

#### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Lupiyoadi dan Ikhsan (2015) mengartikan multikolinearitas merupakan suatu kondisi yang menerangkan terjadinya korelasi yang kuat antara variabel bebas yang diikutsertakan pada analisis regresi linear. Berdasarkan pernyataan tersebut maka uji multikolinearitas berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya yang digunakan dalam penelitian. Adanya gejala multikolinearitas menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015) dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Hasil perhitungan nilai VIF dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas jika memiliki nilai  $VIF < 10$ . Sedangkan nilai *tolerance* terbebas dari multikolinearitas apabila hasil perhitungannya memiliki nilai semakin mendekati 1.

#### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama. Cara mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residu dari model yang diestimasi terhadap variabel-variabel penjelas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independen. Jika Probabilitas  $> 0,05$  berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika Probabilitas  $< 0,05$  berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Konsekuensi heteroskedastisitas dalam model regresi menurut Karim dan Hadi adalah penaksir

(estimator) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun sampel besar.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012) regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya nilai).

Model regresi berganda yang digunakan dalam bentuk:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- $b_1, b_2$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Beban Kerja
- $X_2$  = Pengawasan
- e = Variabel Penganggu

### 3.10 Uji Hipotesis

Menurut Siregar (2013) tujuan dilakukan pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B (Variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y).

#### 3.10.1 Uji t

Uji t memiliki fungsi untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Purwanto dan Sulistyastuti, 2007). Artinya nilai uji t menunjukkan ada tidaknya pengaruh secara individu variabel independen

terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Hipotesis dalam uji t adalah sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_a : \beta \neq 0$ , artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Untuk mencari nilai uji t (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015). digunakan rumus :

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

Keterangan :

- t : nilai  $t_{\text{hitung}}$   
 $r_p$  : nilai korelasi  
n : banyaknya sampel

Kriteria hipotesis berdasarkan hasil perhitungan diatas adalah :

- 1) Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3.10.2 Uji F

Uji F berfungsi untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara simultan mempengaruhi variabel dependen Purwanto dan Sulistyatuti (2007). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Hipotesis pada uji F ini adalah :

- 1)  $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_a : \beta \neq 0$ , artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mencari nilai uji  $F_{\text{hitung}}$  (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015). digunakan rumus :



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

Keterangan :

F = nilai F<sub>-hitung</sub>

k = jumlah variabel independen

R<sup>2</sup> = koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

n = jumlah sampel

Kriteria hipotesis berdasarkan hasil perhitungan diatas adalah :

- 1) Apabila  $F_{\text{-hitung}} > F_{\text{-tabel}}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila  $F_{\text{-hitung}} < F_{\text{-tabel}}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

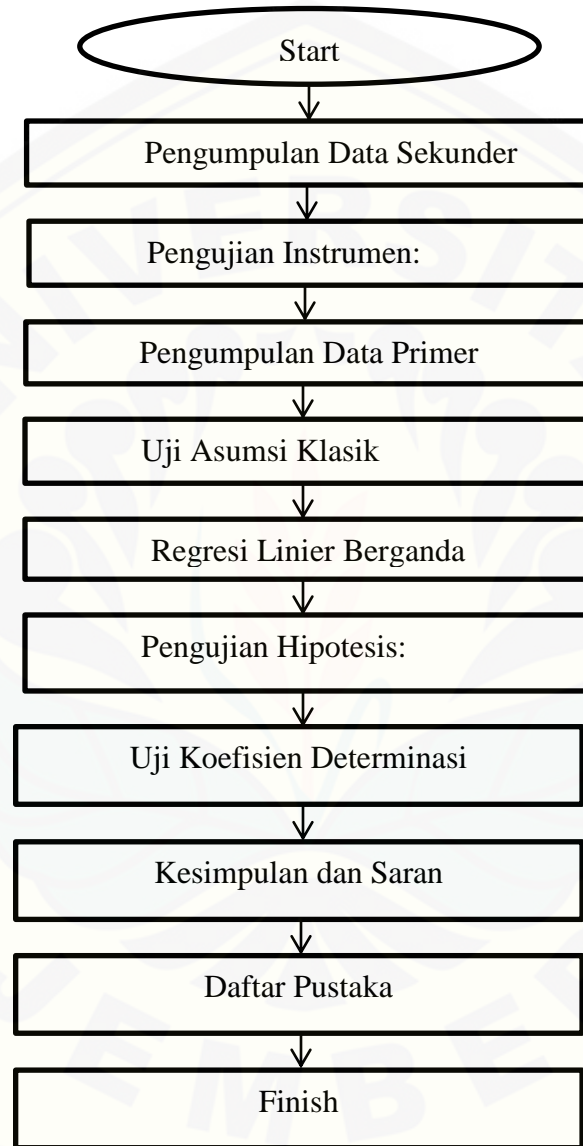
### 3.10.3 Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin nilai R<sup>2</sup> mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R<sup>2</sup> semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas (Ghozali, 2016).



### 3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui langkah-langkah penelitian, maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Start

Merupakan proses awal penelitian.

2. Pengumpulan data sekunder

Peneliti melakukan pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber untuk menunjang penelitian. Sumber data tersebut berasal dari PT. Putra Mojo Sukses Abadi dan website resmi Badan Pusat Statistik Lumajang. Selain itu, data sekunder juga berasal dari artikel ilmiah yang berhubungan dengan variabel penelitian ini.

3. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data. Jika data yang diuji valid dan reliabel, maka dapat dilakukan regresi linier berganda. Namun apabila data tidak valid dan reliabel maka perlu dilakukan perbaikan.

4. Pengumpulan data Primer

Setelah data yang terkumpul valid dan reliabel, maka dilanjutkan dengan pengumpulan data primer. Pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner serta observasi pada sampel penelitian. Selain tu dilakukan wawancara untuk mendapatkan informasi tambahan yang mendukung penelitian ini.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

7. Pengujian Hipotesis

Terdiri dari uji t dan uji F yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas dan terikat.

8. Pembahasan dan Hasil

Setelah dilakukan hipotesis makan dilakukan pembahasan serta menampilkan hasil penelitian.

9. Kesimpulan dan Saran

Merupakan tahap pengambilan kesimpulan terhadap penelitian yang telah dilakukan dan penulisan sara terkait penelitian yang dilakukan.

10. Daftar Pustaka

Daftar pustaka adalah suatu susunan tulisan di akhir sebuah karya ilmiah yang isinya berupa nama penulis, judul tulisan, penerbit, identitas penerbit dan tahun terbit.

Daftar pustka ini digunakan sebagai sumber atau rujukan dalam menulis karya tulis ilmiah.

11. Finish

Penyelesaian dan berakhirnya penelitian dengan cara pemberian hasil penelitian terhadap pihak-pihak terkait.



## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah aktivitas memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan apabila ditemui penyimpangan akan dilakukan tindakan korektif. Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang sehingga H1 diterima.
- b. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang menunjukkan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang sehingga H2 diterima.
- c. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa beban kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi sehingga H3 diterima.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang diberikan adalah PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang sebaiknya mempertimbangkan kembali beban kerja dan lebih meningkatkan pengawasan. Adanya beban kerja yang sesuai menjadikan karyawan tersebut tidak tergesa-gesa dalam memenuhi target tersebut sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan

menghasilkan pekerjaan yang terbaik. Selain itu pengawasan yang lebih ketat tentu akan menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena merasa terawasi dan termotivasi. Peningkatan pengawasan yang dapat dilakukan adalah dengan pemasangan CCTV disetiap sudut dan penambahan pengawasan sehingga pengawasan dapat dilakukan secara menyeluruh.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Amir, M. F. 2015. *Memahami Evaluasi Kerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Armala. 2015. *Buku Saku Manajer Petunjuk Praktis bagi Manajer & Supervisor dalam Menjalankan Fungsi Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Artadi, F. F. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Astianto, A dan Supriyadi, H. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 3:7. 1-17.
- Badan Pusat Statistik Lumajang. 2018. *Lumajang Dalam Angka 2018*. Lumajang : Badan Pusat Statistik Lumajang.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, E. B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.



- Hafied, H. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Tinjauan Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Makassar: Kretakupa.
- Halsey, G. 2003. *Bagaimana memimin dan mengawasi karyawan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamali, 2016: *Pemahaman MSDM*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, S.P.M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, R., D.A. Carrollina. 2017. Analisa Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*. 5 (1). Hal 51-58
- Iskandar. S., G. G. Sembada. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 6 (1). 26-38
- Karyoto. 2016 . *Dasar-dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*.
- Koesomowidjojo, S. R. M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kusnita, Sri H, Sudarijati. 2015. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Cipta Usaha Jakarta. *Jurnal Visionida*. 1 (1). 74-86.
- Lupiyoadi, R., R.B. Ikhsan. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Mangkunegara, P. 2006. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.

\_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Manullang. 2004. *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mizola. 2016. Effect of learning organization, leadership and workload on the performance of employees of the Central Office PT. BANK RIAU KEPRI. *European Journal of Business and Management*. 8 (8). Hal 145-150

Moehariono. 2012. *Pengukuran kinerja berbasis kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Mudiartha Utama, Wayan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana

Munandar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Purwanto, E.A., D.R.Sulistiyastuti 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif (Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial)*. Yogyakarta: Gava Media

Robbins, P. S., Mary. C. 2010. *Manajemen Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, P. S. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Rusiana dan Ghazin, A. 2014. *Asas-asas Manajemen Berwawasan Global*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sastra, B. A. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *JOM Fekom*. 4 (1): 590-600.
- Shah, S, S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., & Raza, S, N., (2011). Workload and Performance of Employees. *Institute of Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness*. Vol. 3, No. 5. PP : 256 – 267.
- Sianipar, F. 2013. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Agung Palembang. *Jurnal Kompetitif*. 2 (2): 87.
- Siagian, S. 2005. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sianipar, F. 2013. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Agung Palembang. *Jurnal Kompetitif*. 2 (2): 87.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Situmeang, R. R. 2017. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *AJIE – Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 02(02): 158.
- Sudaryono. 2018. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- . 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- . 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T dan Saefullah, K. 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Supardi. 2012. *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian*. Jakarta Selatan: PT. Ufuk Publishing House.
- Tjiabrata. R.F., B Lumanaw., L.O.H Dotulong. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*. 5 (2): 1572.
- Toding, A. Y. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *eJournal Administrasi Bisnis*. 4 (2): 397.
- Umar, H. 1997. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- . 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Universitas Jember. 2016. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : UPT. Penerbitan Universitas Jember.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R. A. De. Rozarie.
- William, C. 2001. *Management 1<sup>st</sup> Edition*. Jakarta: Salemba Empat.

Website:


<https://lumajangkab.go.id/profil/BPS%202016/Buku%20Data%20Ekonomi%20Daerah%20Kabupaten%20Lumajang%202016.pdf> (Diakses pada 17 Desember 2018)





## LAMPIRAN

## Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**  
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818  
Email : [penelitian.lp2m@unej.ac.id](mailto:penelitian.lp2m@unej.ac.id)-[pengabdian.lp2m@unej.ac.id](mailto:pengabdian.lp2m@unej.ac.id)

---

Nomor : 555 /UN25.3.1/LT/2019 11 Februari 2019  
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian


Yth. Pimpinan  
PT. Putra Mojo Sukses Abadi  
Di  
Lumajang

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 565/UN25.1.2/LT/2019 tanggal 7 Februari 2019 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

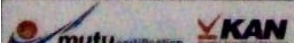
Nama : Tri Sumartini  
NIM : 150910202007  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis  
Alamat : Jl. Jawa II/D No.7 Sumbersari-Jember  
Judul Penelitian : "Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Borongan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang"  
Lokasi Penelitian : PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang  
Puwosono, Sumbersuko-Lumajang  
Lama Penelitian : 4 Bulan (4 Februari-30 Mei 2019)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

  
Ketua  
Sekretariat II  
**Dr. Susanto M.Pd.**  
NIP. 196306161988021001

Tembusan Yth  
1. Dekan FISIP Universitas Jember;  
2. Mahasiswa ybs; ✓  
3. Arsip.





**PT. PUTRA MOJO SUKSES ABADI**  
SAWMILL, WOOD PROCESSING, SAWN TIMBER AND KILN DRY  
FACTORY & OFFICE : Jl. Selokambang Ds. Purwosono, Kec. Lumajang, Kab. Lumajang 6735

---

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : PURDIANTO  
Jabatan : Personalia  
Alamat : Jl. Cut Nya'Dien – Lumajang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : TRI SUMARTINI  
NIM : 150910202007  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Benar - benar telah melakukan penelitian dan penyebaran Quisioner sesuai dengan judul yang telah diajukan kepada kami.  
Penelitian dilaksanakan mulai pada tanggal 18 Februari 2019 - 21 Maret 2019 secara teratur dan berlangsung dengan baik.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana fungsinya.

Lumajang, 16 April 2019  
**PT. Putra Mojo Suses Abadai**

**PT. PUTRA MOJO SUKSES ABADI**  
DS. PURWOSONO - LUMAJANG

(PURDIANTO)

**Lampiran 2 Kuesioner**

## KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penulisan skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana (S1), maka saya yang bertanda tangan dibawah:

Nama : Tri Sumartini

NIM : 150910202007

Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik/ Ilmu Administrasi Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Jember

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang

Meminta kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi lembar kuisisioner yang saya lampirkan. Adapun informasi yang saya dapatkan dari lembar kuisisioner yang anda berikan, akan saya gunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini.

Atas perhatian dan kerjasama anda, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Tri Sumartini

## Lembar Kuisisioner

## • Identitas Responden

No. Responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)

Nama : \_\_\_\_\_

Usia : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan

Lama Bekerja : \_\_\_\_\_

## • Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

2. Berikan tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban disetiap pertanyaan sesuai apa yang anda alami dan rasakan. Terdapat lima pilihan jawaban atas pertanyaan, yaitu:

Sangat Benar (SB) : skor 5

Benar (B) : skor 4

Netral (N) : skor 3

Tidak Benar (TB) : skor 2

Sangat Tidak Benar (STB) : skor 1

## Daftar Pertanyaan

## 1. Variabel beban kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SB	B	N	TB	STB
1.	Memahami pekerjaan yang harus dilakukan dengan baik					
2.	Pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan					
3.	Kewalahan dalam mencapai target					
4.	Jam kerja sesuai peraturan perusahaan					
5.	Target yang harus dicapai sudah jelas					
6.	Waktu yang disediakan sudah cukup untuk menyelesaikan target					

## 2. Variabel pengawasan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SB	B	N	TB	STB
1.	Mengetahui standar kerja					
2.	Mengetahui jadwal kerja					
3.	Adanya pemeriksaan hasil kerja setiap hari					
4.	Adanya pengamatan langsung dari mandor					
5.	Pihak yang melakukan kesalahan diberikan teguran					
6.	Pemberian pengarahan apabila melakukan kesalahan					

## 3. Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SB	B	N	TB	STB
1.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditentukan					
2.	Bekerja secara cepat					
3.	Melakukan pekerjaan dengan teliti					
4.	Hasil pekerjaan karyawan bermutu					
5.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
6.	Tidak menunda pekerjaan					
7.	Datang tepat waktu dalam bekerja					
8.	Selalu datang bekerja pada hari kerja					
9.	Menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain					
10.	Mampu bekerja secara tim					



## Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden

No.	Beban Kerja							Pengawasan						
	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	Total X1	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	Total X2
1.	4	4	3	4	4	4	23	5	4	4	4	4	4	25
2.	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	3	4	4	23
3.	3	4	3	3	4	4	21	4	5	4	4	3	4	24
4.	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29
5.	3	2	4	3	4	4	20	4	4	3	2	4	4	21
6.	4	5	5	4	5	4	27	5	5	4	2	3	4	23
7.	4	4	5	4	5	4	26	5	5	4	5	4	3	26
8.	3	2	5	3	3	3	19	5	5	4	3	5	5	27
9.	3	3	2	3	3	3	17	5	3	4	3	2	2	19
10.	5	2	5	5	5	4	26	5	4	4	5	5	5	28
11.	2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	2	3	3	16
12.	5	4	4	5	5	4	27	4	5	5	5	5	5	29
13.	5	2	4	5	5	4	25	4	5	4	2	2	3	20
14.	3	2	3	5	5	2	20	5	4	5	3	3	3	23
15.	5	4	4	5	5	4	27	4	5	4	5	5	5	28
16.	4	2	2	4	5	2	19	5	4	4	5	3	4	25
17.	4	2	5	4	3	4	22	5	4	4	3	4	3	23
18.	5	5	4	5	3	5	27	4	5	4	3	5	3	24
19.	4	2	2	4	4	4	20	5	4	5	2	3	2	21
20.	5	2	3	5	4	2	21	4	4	4	2	5	2	21
21.	4	2	3	4	4	2	19	4	4	4	2	4	3	21
22.	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	2	2	4	19
23.	5	2	5	5	4	5	26	5	4	4	2	4	5	24
24.	3	2	2	4	3	3	21	4	5	4	2	3	3	21
25.	3	3	5	5	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
26.	5	4	5	5	4	4	27	4	4	4	4	2	2	18
27.	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	4	4	24
28.	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
29.	5	4	5	5	5	4	28	4	4	4	5	5	4	26
30.	5	4	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24
31.	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	29
32.	5	3	4	5	4	3	24	4	3	4	2	2	2	18
33.	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29
34.	3	3	2	3	3	3	17	3	3	4	3	2	3	18
35.	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
36.	2	5	4	2	2	5	20	2	3	3	2	4	3	17
37.	4	2	4	4	4	2	20	4	4	4	2	4	2	20



No.	Kinerja										TotalY
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1.	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	40
2.	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	34
3.	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
4.	4	5	5	5	4	5	2	5	5	4	44
5.	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	36
6.	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	30
7.	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	38
8.	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	44
9.	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	31
10.	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	44
11.	2	3	3	2	2	3	2	5	5	5	32
12.	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	44
13.	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	39
14.	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	25
15.	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	43
16.	2	2	4	4	2	5	3	5	4	5	36
17.	3	3	4	3	3	4	2	5	4	3	34
18.	4	4	5	5	3	5	2	4	5	3	40
19.	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	33
20.	2	4	4	5	2	4	2	2	5	2	32
21.	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	34
22.	2	4	4	5	3	4	2	2	5	2	33
23.	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	37
24.	2	2	4	5	2	3	4	3	5	3	33
25.	3	4	4	3	4	4	4	3	5	2	35
26.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
27.	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	32
28.	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
29.	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
30.	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
31.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	50
32.	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	42
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
34.	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	31
35.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36.	3	3	4	2	2	5	3	3	2	2	29
37.	3	5	4	4	3	5	2	2	4	2	34

**Lampiran 4. Karakteristik Responden**

No.	Nama Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1	Rohman	18	L	SMP	2 thn
2	Aan Amir	22	L	SMP	4 thn
3	Basit	20	L	SMK	1 thn
4	Ahmad Fathoni	32	L	SMA	10 thn
5	Suen	40	L	SMP	8 thn
6	Angga Julianto	25	L	SMA	7 thn
7	Yudha	18	L	SMP	1 thn
8	Defnlico	23	L	SMK	1 thn
9	Alfian	20	L	SMP	2 thn
10	Dhani	22	L	SMP	4 thn
11	Alfin	21	L	SMP	2 thn
12	Suhardimas	42	L	SD	6 thn
13	Lilik Mistiani	46	P	SD	3 thn
14	Sumariyah	43	P	SD	12 thn
15	Sulasmi	37	P	SD	6 thn
16	Suherni	39	P	SMP	1 thn
17	Tumini	42	P	SD	3 thn
18	Punika	44	P	SMP	11 thn
19	Mimin	37	P	SMP	10 thn
20	Fatonah	36	P	SD	7 thn
21	Saini	36	L	SD	8 thn
22	Roja	43	P	MTS	5 thn
23	Musiati	44	P	MI	8 thn
24	Suharti	46	P	SD	9 thn
25	M. Rosid	32	L	SLTP	1 thn
26	Ahmad Saifudin	25	L	SMP	4 thn
27	Rudy	28	L	SMP	5 thn
28	Jumali	42	L	SD	6 thn
29	Adi Purwanto	21	L	SMK	2 thn
30	Teguh	29	L	SLTA	6 thn
31	Fauzan	20	L	SMK	2 thn
32	Langgeng	22	L	SMP	3 thn
33	Ferdian	29	L	SMK	8 thn
34	Sigit	20	L	SD	2 thn
35	M. Nuril Huda	22	L	SMK	8 thn

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
36	Rizal lutfi	23	L	SMK	4 thn
37	M. Rian	22	L	SMP	5 thn

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-22	13	35.1	35.1	35.1
	23-27	4	10.8	10.8	45.9
	28-32	5	13.5	13.5	59.5
	33-37	4	10.8	10.8	70.3
	38-42	5	13.5	13.5	83.8
	43-47	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**JenisKelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	26	70.3	70.3	70.3
	P	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD/MI	11	29.7	29.7	29.7
	SMP/MTS	16	43.2	43.2	73
	SMA/SMK	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**LamaKerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	21	56.8	56.8	56.8
	6-10	14	37.8	37.8	94.6
	11-15	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

## Lampiran 5 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	2	5.4	5.4	5.4
	N	9	24.3	24.3	29.7
	B	12	32.4	32.4	62.2
	SB	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	14	37.8	37.8	37.8
	N	4	10.8	10.8	48.6
	B	12	32.4	32.4	81.1
	SB	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	5	13.5	13.5	13.5
	N	7	18.9	18.9	32.4
	B	12	32.4	32.4	64.9
	SB	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	1	2.7	2.7	2.7
	N	6	16.2	16.2	18.9
	B	14	37.8	37.8	56.8
	SB	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	2	5.4	5.4	5.4
	N	6	16.2	16.2	21.6
	B	16	43.2	43.2	64.9
	SB	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	6	16.2	16.2	16.2
	N	6	16.2	16.2	32.4
	B	18	48.6	48.6	81.1
	SB	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	1	2.7	2.7	2.7
	N	4	10.8	10.8	13.5
	B	17	45.9	45.9	59.5
	SB	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	13.5	13.5	13.5
	B	19	51.4	51.4	64.9
	SB	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	1	2.7	2.7	2.7
	N	2	5.4	5.4	8.1
	B	28	75.7	75.7	83.8
	SB	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	37.8	37.8	37.8
	SS	7	18.9	18.9	56.7
	SB	16	43.3	43.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	



**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	14	37.8	37.8	37.8
	N	7	18.9	18.9	56.8
	B	6	16.2	16.2	73
	SB	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	6	16.2	16.2	16.2
	N	7	18.9	18.9	35.1
	B	15	40.5	40.5	75.7
	SB	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	6	16.2	16.2	16.2
	N	10	27.0	27.0	43.2
	B	12	32.4	32.4	75.7
	SB	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	7	18.9	18.9	18.9
	N	8	21.6	21.6	40.5
	B	16	43.2	43.2	83.8
	SB	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	3	8.1	8.1	8.1
	N	9	24.3	24.3	32.4
	B	18	48.6	48.6	81.1
	SB	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	1	2.7	2.7	2.7
	N	5	13.5	13.5	16.2
	B	24	64.9	64.9	81.1
	SB	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	2	5.4	5.4	5.4
	N	8	21.6	21.6	27.0
	B	12	32.4	32.4	59.5
	SB	15	40.5	40.5	100.0
	TB	37	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	7	18.9	18.9	18.9
	N	11	29.7	29.7	48.6
	B	9	24.3	24.3	73
	SB	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	1	2.7	2.7	2.7
	N	7	18.9	18.9	21.6
	B	19	51.4	51.4	73
	SB	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8.1	8.1	8.1
	B	26	70.3	70.3	78.4
	SB	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	1	2.7	2.7	2.7
	N	4	10.8	10.8	13.5
	B	18	48.6	48.6	62.2
	SB	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	1	2.7	2.7	2.7
	N	4	10.8	10.8	13.5
	B	13	35.1	35.1	48.6
	SB	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	1	2.7	2.7	2.7
	N	6	16.2	16.2	18.9
	B	18	48.6	48.6	67.6
	SB	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	





## Lampiran 6 Validitas dan Reliabilitas

## Validitas

## X1

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,220	,403*	,831**	,622**	,350*	,765**
	Sig. (2-tailed)		,190	,013	,000	,000	,034	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	,220	1	,366*	,098	,219	,671**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,190		,026	,565	,192	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	,403*	,366*	1	,383*	,317	,542**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,013	,026		,019	,056	,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	,831**	,098	,383*	1	,642**	,188	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,565	,019		,000	,265	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1.5	Pearson Correlation	,622**	,219	,317	,642**	1	,196	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,192	,056	,000		,245	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37

X1.6	Pearson Correlation	,350*	,671**	,542**	,188	,196	1	,727**
	Sig. (2-tailed)	,034	,000	,001	,265	,245		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
TotalX1	Pearson Correlation	,765**	,643**	,695**	,707**	,655**	,727**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37

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

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



X2

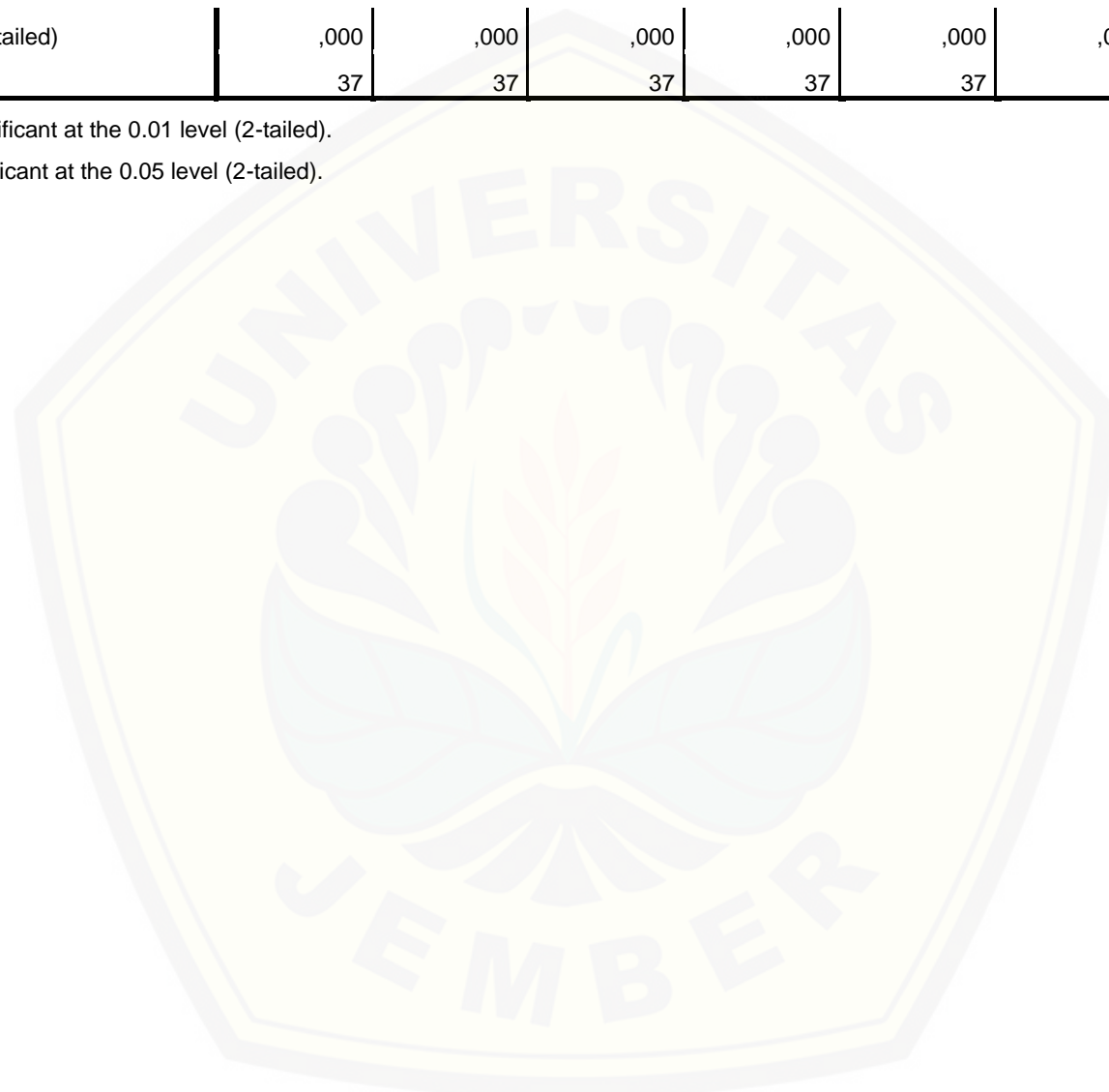
Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,438**	,541**	,354*	,195	,253	,595**
	Sig. (2-tailed)		,007	,001	,032	,247	,130	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	,438**	1	,472**	,411*	,413*	,512**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,007		,003	,012	,011	,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	,541**	,472**	1	,401*	,121	,220	,567**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003		,014	,477	,191	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	,354*	,411*	,401*	1	,508**	,651**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,032	,012	,014		,001	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X2.5	Pearson Correlation	,195	,413*	,121	,508**	1	,541**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,247	,011	,477	,001		,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X2.6	Pearson Correlation	,253	,512**	,220	,651**	,541**	1	,794**
	Sig. (2-tailed)	,130	,001	,191	,000	,001		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
TotalX2	Pearson Correlation	,595**	,708**	,567**	,839**	,700**	,794**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	37	37	37	37	37	37	37

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

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



Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	,611**	,380*	,374*	,812**	,421**	,546**	,351*	,181	,349*	,776**
	Sig. (2-tailed)		,000	,020	,022	,000	,009	,000	,033	,284	,034	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.2	Pearson Correlation	,611**	1	,390*	,269	,529**	,520**	,189	,086	,295	,145	,585**
	Sig. (2-tailed)	,000		,017	,107	,001	,001	,263	,615	,076	,392	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.3	Pearson Correlation	,380*	,390*	1	,586**	,305	,600**	,180	,075	,355*	,218	,567**
	Sig. (2-tailed)	,020	,017		,000	,066	,000	,287	,659	,031	,194	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.4	Pearson Correlation	,374*	,269	,586**	1	,474**	,312	,295	,011	,559**	,301	,615**
	Sig. (2-tailed)	,022	,107	,000		,003	,060	,077	,949	,000	,071	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.5	Pearson Correlation	,812**	,529**	,305	,474**	1	,313	,489**	,275	,375*	,438**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,066	,003		,059	,002	,100	,022	,007	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.6	Pearson Correlation	,421**	,520**	,600**	,312	,313	1	,245	,201	,303	,270	,594**
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,000	,060	,059		,144	,232	,068	,107	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.7	Pearson Correlation	,546**	,189	,180	,295	,489**	,245	1	,456**	,319	,458**	,680**

	Sig. (2-tailed)	,000	,263	,287	,077	,002	,144		,005	,054	,004	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.8	Pearson Correlation	,351*	,086	,075	,011	,275	,201	,456**	1	,292	,668**	,571**
	Sig. (2-tailed)	,033	,615	,659	,949	,100	,232	,005		,079	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.9	Pearson Correlation	,181	,295	,355*	,559**	,375*	,303	,319	,292	1	,424**	,624**
	Sig. (2-tailed)	,284	,076	,031	,000	,022	,068	,054	,079		,009	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.10	Pearson Correlation	,349*	,145	,218	,301	,438**	,270	,458**	,668**	,424**	1	,694**
	Sig. (2-tailed)	,034	,392	,194	,071	,007	,107	,004	,000	,009		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TotalY	Pearson Correlation	,776**	,585**	,567**	,615**	,783**	,594**	,680**	,571**	,624**	,694**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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



**Reliabilitas****X1****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	6

**X2****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	6

**Y****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	10

**Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,99463361
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,050
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,545
Asymp. Sig. (2-tailed)		,928

a. Test distribution is Normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,777	4,549		1,270	,213		
TotalX1	-,730	,232	-,460	-3,147	,003	,550	1,817
TotalX2	,646	,243	,388	2,655	,012	,550	1,817

a. Dependent Variable:  
TotalY

**Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,150	2,914		1,081	,287
TotalX1	,110	,149	,170	,741	,464
TotalX2	-,117	,156	-,172	-,749	,459

### Lampiran 8 Regresi Linier Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775 <sup>a</sup>	,601	,577	4,110

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	864,572	2	432,286	25,585	,000 <sup>a</sup>
	Residual	574,456	34	16,896		
	Total	1439,027	36			

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,777	4,549		1,270	,213
	TotalX1	-,730	,232	-,460	-3,147	,003
	TotalX2	,646	,243	,388	2,655	,012

a. Dependent Variable: TotalY

b. Dependent Variable: TotalY

**Dokumentasi**



**Lokasi Penelitian**



**Penyebaran Kuisisioner**