



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL,  
LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. COBRA  
SAKTI BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF FINANCIAL COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT  
AND WORK LOADS TOWARD EMPLOYEES PERFORMANCE  
OF UD. COBRA SAKTI BANYUWANGI*

**SKRIPSI**

Oleh :  
**Marinda Sagita Dewi**  
NIM. 160810201325

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2018**



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL,  
LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. COBRA  
SAKTI BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF FINANCIAL COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT  
AND WORK LOADS TOWARD EMPLOYEES PERFORMANCE  
OF UD. COBRA SAKTI BANYUWANGI*

**SKRIPSI**

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

Oleh :  
**Marinda Sagita Dewi**  
NIM. 160810201325

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2018**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Marinda Sagita Dewi

NIM : 160810201325

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 3 Desember 2018

Yang Menyatakan,

Marinda Sagita Dewi  
NIM : 160810201325

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL,  
LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. COBRA SAKTI  
BANYUWANGI

Nama Mahasiswa : Marinda Sagita Dewi

NIM : 160810201325

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 3 Desember 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Markus Apriono, M.M.  
NIP. 196404041989021001

Dr. Arnis Budi Susanto S.E, M.Si.  
NIP. 760014663

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E., MM  
NIP. 197805252003122022

**JUDUL SKRIPSI**

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA  
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD.  
COBRA SAKTI BANYUWANGI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Nama Mahasiswa** : Marinda Sagita Dewi  
**NIM** : 160810201325  
**Jurusan** : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

17 Januari 2019

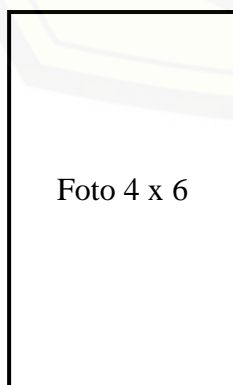
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua** : **Dr. Purnamie Titisari S.E, M.Si.** : (.....)  
NIP. 197501062000032001

**Sekretaris** : **Drs. Agus Priyono, M.M.** : (.....)  
NIP. 196010161987021001

**Anggota** : **Dra. Susanti Prasetiyaningtiyas, M.Si.** : (.....)  
NIP. 196609181992032002



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad. S.E., M.M., Ak., CA**  
NIP. 19710727 199512 1 001

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang tidak terkira kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Bambang Wahyudi dan Ibu Winantie Widji Rahayu yang tiada henti memberi doa, dukungan, motivasi serta curahan kasih sayang yang diberikan selama ini.
2. Semua sahabat dan teman-teman seperjuangan Manajemen 2016 Alih Jenjang.
3. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

**MOTTO**

“Ilmu pengetahuan itu bukanlah yang dihafal, melainkan yang memberi manfaat”

(Imam Syafi’i)

“Cobalah untuk tidak menjadi orang sukses, tetapi menjadi orang yang lebih bernilai”

(Alberth Einstein)

“Kekuatan tidak berasal dari kemenanganmu, perjuanganmu lah yang mengembangkan kekuatanmu. Ketika kamu melewati waktu-waktu sulit dan memilih tidak untuk menyerah, itulah arti kekuatan”

(Mahatma Gandhi)



## RINGKASAN

**Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi;** Marinda Sagita Dewi; 160810201325; 2018; 99 halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Mempertahankan eksistensi bukan hal yang mudah, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan. Salah satu tantangan yang harus dihadapi perusahaan yaitu mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan memiliki peran yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen agar sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Aktivitas manajemen perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan tinggi serta mempunyai kemauan mengelola perusahaan secara optimal. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dapat menjalankan kegiatan perusahaan dengan baik pula. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Obyek pada penelitian ini adalah UD. Cobra Sakti Banyuwangi, dengan populasi seluruh karyawan sebanyak 55 orang dan sampelnya seluruh populasi yaitu sebanyak 55 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 17. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan variabel bebas yaitu kompensasi finansial, lingkungan kerja dan beban kerja, serta kinerja sebagai variabel terikat.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan  $Y = 3,148 + 0,438X_1 + 0,318X_2 + 0,399X_3$ . Besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu : koefisien regresi untuk kompensasi finansial sebesar 43,8% artinya bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 31,8% artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk beban kerja sebesar 39,9% artinya bahwa variabel beban kerja berpengaruh cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi.



## SUMMARY

**The Influence of Financial Compensation, Work Environment and Work Loads Toward Employees Performance of UD. Cobra Sakti Banyuwangi;** Marinda Sagita Dewi; 160810201325; 2018; 99 pages; Departmen Of Management; Faculty of Economics and Business University of Jember.

Maintaining existence is not easy, many challenges must be faced by the company. One of the challenges that must be faced by companies is managing human resources. Human resources or employees have a very important role in a company. Human resources are people who will carry out management functions in accordance with the vision, mission and objectives set by the company. Company management activities can run well if the company has human resources who have high knowledge, abilities and skills and have the willingness to manage the company optimally. Human resources who have good quality can run company activities well too. The quality of human resources can be seen from its performance.

Based on this phenomenon, this study aims to determine the effect of financial compensation, work environment, and workload on employee performance. The object of this study was UD. Cobra Sakti Banyuwangi, with a population of 55 employees and a sample of the entire population of 55 respondents. The method of data collection is done by distributing questionnaires to all UD employees. Cobra Sakti Banyuwangi. In this study the total number of variable indicators totaled 17. The data analysis method used in this study was multiple linear regression with independent variables namely financial compensation, work environment and workload, and performance as the dependent variable.

The results of multiple linear regression analysis show  $Y = 3.148 + 0.438X_1 + 0.318X_2 + 0.399X_3$ . The magnitude of the influence of each independent variable on the dependent variable, namely: the regression coefficient for financial compensation of 43.8% means that the variable financial compensation has a considerable influence on improving employee performance, it will have a positive effect on employee performance. Regression coefficients for the work environment of 31.8% means that the work environment variable has a considerable influence on improving employee performance, which will have a positive effect on employee performance. Regression coefficients for workloads of 39.9% means that the workload variable has a considerable influence on improving employee performance and will have a positive effect on employee performance.

The results of the study show that the variable financial compensation, work environment and workload have a partial or simultaneous effect on the performance of employees UD. Cobra Sakti Banyuwangi.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulisan Skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE.,M.M.,Ak.,CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember serta Dosen Pembimbing Akademik.
4. Bapak Drs. Markus Apriono, M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Arnis Budi Susanto SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., Bapak Drs. Agus Priyono, M.M. dan Ibu Dra. Susanti Prasetyaningtiyas, M.Si. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Teristimewa untuk kedua orang tuaku Bapak Bambang dan Ibu Winantie yang tidak henti-hentinya memberikan doa, dukungan dan motivasi selama ini
8. Saudaraku, Windi atas semangat dan dukungannya

9. Keluarga besarku yang selalu memberikan doa
10. A. Zaihan Ramdani atas doa, dukungan dan semangat
11. Semua sahabatku The Culid (Galih, Dinda, Dini, Alif, Jong, dan Edo) untuk semangat dan hiburannya selama ini
12. Dosen pembimbing non-formal Intan, Riri dan Icha Maulidia
13. Teman-teman central kos Puput, Icha Feb, Desi, Ila, Karen, dan Dina yang selalu menemani di kosan dan memberikan hiburan tersendiri
14. Seluruh teman teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan Alih Jenjang 2016 terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia.
15. Pihak UD. Cobra Sakti Banyuwangi yang sudah bersedia memberikan informasi dan ijin penelitian ini
16. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu, terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 3 Desember 2018

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	viii
<b>PRAKATA</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Kompensasi Finansial .....	7
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	14
2.1.3 Beban Kerja .....	18
2.1.4 Kinerja .....	24
2.1.5 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja .....	28
2.1.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	28
2.1.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja .....	28

2.2 Penelitian Terdahulu .....	29
2.3 Kerangka Konseptual .....	33
2.4 Hipotesis Penelitian .....	33
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.4.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.4.4 Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	35
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	36
3.2 Populasi dan Sampel .....	36
3.2.1 Populasi .....	36
3.2.2 Sampel .....	37
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	37
3.3.1 Jenis Data .....	37
3.3.2 Sumber Data .....	37
3.4 Metode Pengumpulam Data .....	38
3.5 Identifikasi Variabel .....	38
3.6 Definisi Oprasional Variabel .....	39
3.7 Skala Pengukuran Variabel .....	41
3.8 Metode Analisis Data .....	42
3.8.1 Uji Instrumen .....	42
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	44
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.8.4 Uji Hipotesis .....	46
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....	49
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	51
4.1.1 Sejarah UD. Cobra Sakti Banyuwangi .....	51



4.1.2 Kebijakan Sumber Daya Manusia UD. Cobra Sakti Banyuwangi .....	52
4.1.3 Struktur UD. Cobra Sakti Banyuwangi .....	52
4.1.4 Tugas dan Wewenang .....	53
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian .....	54
4.2.1 Karakteristik Responden .....	54
4.2.2 Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial .....	57
4.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	57
4.2.4 Deskripsi Variabel Beban Kerja .....	59
4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja .....	60
4.3 Hasil Analisis Data .....	60
4.3.1 Uji Instrumen .....	60
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	63
4.3.3 Uji Asumsi Klasik .....	65
4.3.4 Uji Hipotesis .....	67
4.4 Pemabahasan .....	69
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan .....	69
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	70
4.4.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	70
4.5 Keterbatasan Penelitian .....	71
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>77</b>

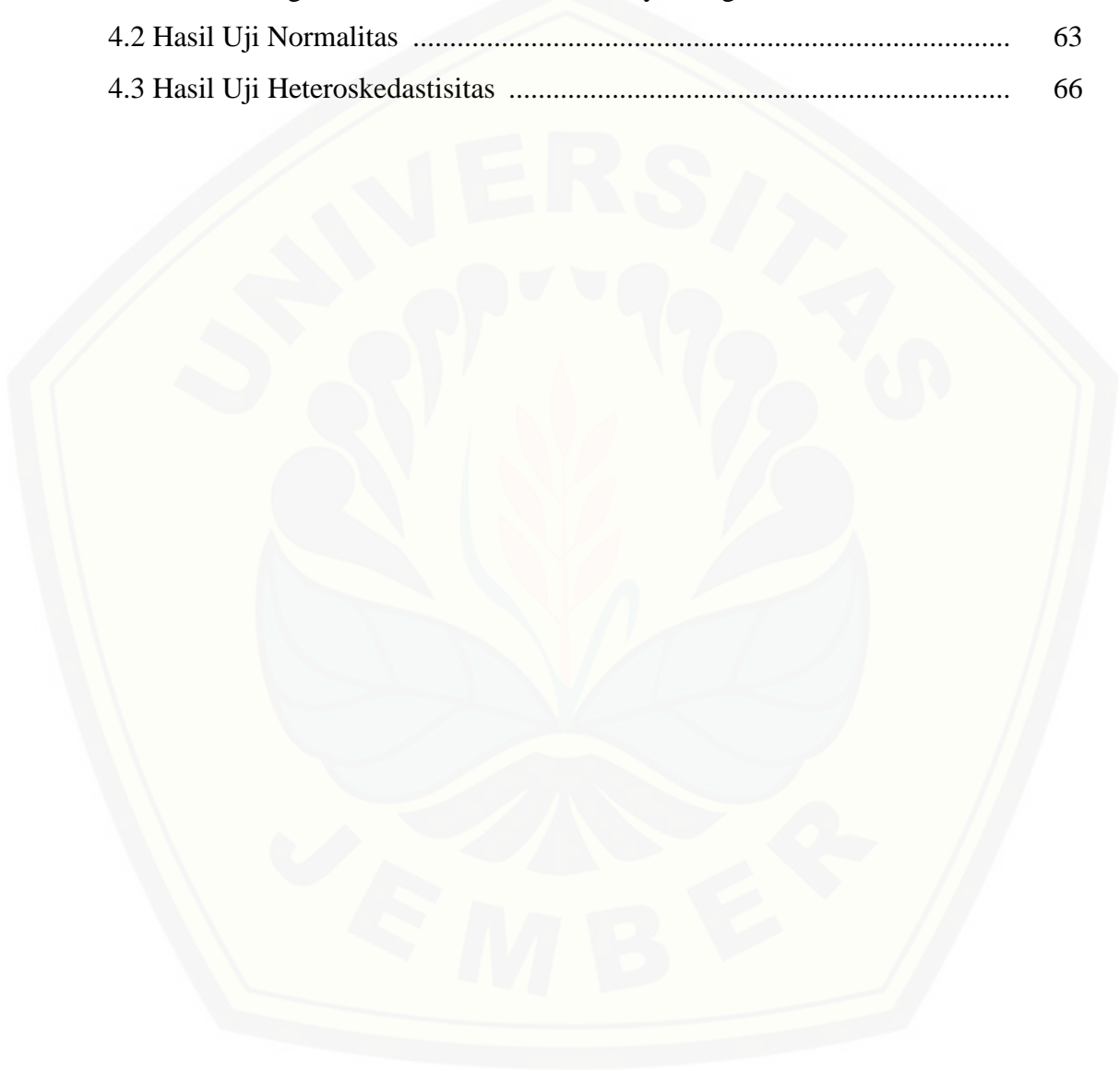


**DAFTAR TABEL**

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	31
3.1 Rekapitulasi Jumlah Karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi .....	36
4.1 Data Responden Berdasarkan Usia .....	55
4.2 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	56
4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
4.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial .....	57
4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	58
4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja .....	59
4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	60
4.8 Hasil Uji Validitas .....	61
4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
4.10 Hasil Regresi Linier Berganda .....	64
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	65
4.12 Hasil Uji F .....	67
4.13 Hasil Uji t .....	68
4.14 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	33
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	49
4.1 Struktur Organisasi UD. Cobra Sakti Banyuwangi .....	53
4.2 Hasil Uji Normalitas .....	63
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	66



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	77
2. Rekapitulasi Kuesioner .....	81
3. Frekuensi Pernyataan Responden .....	83
4. Hasil Uji Validitas .....	89
5. Hasil Uji Reliabilitas .....	93
6. Hasil Uji Normalitas .....	95
7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	96
8. Hasil Uji Multikolinearitas .....	97
9. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	98
10. Hasil Uji Hipotesis .....	99
11. r Tabel .....	100

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang berlomba-lomba meningkatkan atau mempertahankan eksistensinya dalam persaingan bisnis. Mempertahankan eksistensi bukan hal yang mudah, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan. Salah satu tantangan yang harus dihadapi perusahaan yaitu mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan memiliki peran yang sangat penting di dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia adalah orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen agar sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Aktivitas manajemen perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan tinggi serta mempunyai kemauan mengelola perusahaan secara optimal. Namun, perusahaan harus dapat menganalisis kebutuhan sumber daya manusia dari memilih sumber daya manusia, membuat pekerjaan, membentuk kelompok kerja, memotivasi, dan memberikan imbalan.

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dapat menjalankan kegiatan perusahaan dengan baik pula. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya. Mulyadi (2015:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam perusahaan karena dapat berpengaruh pada kesuksesan suatu perusahaan. Perusahaan yang baik akan berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan selalu menginginkan sumber daya manusia atau karyawannya dapat memberikan kinerja yang tinggi. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas seluruh perusahaan akan

meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Karyawan diharuskan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Disisi lain, perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik agar para karyawan merasa adil, nyaman dan tidak merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan dapat dinilai dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Dengan kata lain, cepat atau tidak karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah tertentu dan memiliki kualitas yang melampaui standar pekerjaan dinilai mempunyai kinerja yang baik. Karyawan bagian produksi adalah sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka yang memegang kendali atas proses produksi. Lancar atau tidaknya proses produksi sangat tergantung pada karyawan bagian produksi. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan beban kerja.

Hasibuan (2012:118) mengatakan bahwa kompensasi ialah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bangun (2012:255) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Eta, Djamhur dan Ika (2014) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kinerja karyawan merupakan dua faktor yang berkaitan karena pemberian kompensasi akan berdampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan. Pemberian kompensasi harus mempertimbangkan keadilan. Kompensasi yang cukup besar akan membuat kinerja karyawan cenderung meningkat. Kompensasi yang diberikan tepat waktu juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Selain kompensasi finansial ada faktor lain yang menjadi pemicu kinerja karyawan, yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa puas dalam melaksanakan kegiatan di dalam perusahaan. Sedarmayanti (2001:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja

merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Suatu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat melakukan kegiatan produksi secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Jadi lingkungan kerja memiliki peran yang besar dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Munandar (2012:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Pekerjaan karyawan dapat memberikan beban kerja tersendiri baik itu dari aspek beban fisik, psikis atau pemanfaatan waktu. Beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan dapat berupa target kerja, jam kerja dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beban kerja karyawan yang cukup tinggi mengakibatkan karyawan tidak nyaman di dalam perusahaan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Sedangkan, beban kerja yang terlalu sedikit mengakibatkan karyawan bosan dalam bekerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya.

UD. Cobra Sakti Banyuwangi adalah perusahaan yang memproduksi kulit ular dari bahan mentah hingga menjadi barang jadi yang siap dipasarkan. Perusahaan ini terletak di Dusun Komis Wetan desa Wonosobo RT 001 RW 007 kecamatan Srono kabupaten Banyuwangi. Produk barang jadi yang dihasilkan UD. Cobra Sakti Banyuwangi meliputi tas, dompet, sepatu, jaket, ikat pinggang dan masih banyak yang lainnya. Produk jadi UD. Cobra Sakti Banyuwangi dipasarkan ke art shop yang ada di Bali. Semakin berkembangnya UD. Cobra Sakti Banyuwangi maka pemesan produk mengalami peningkatan. Untuk memenuhi permintaan dan target produksi, UD. Cobra Sakti Banyuwangi berharap para karyawan dapat bekerja secara optimal. Kinerja karyawan yang



tinggi dapat menjadikan perusahaan lebih produktif dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tetap waktu, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Fenomena yang terjadi pada UD. Cobra Sakti Banyuwangi, yaitu kompensasi finansial, lingkungan kerja dan beban kerja. Fenomena kompensasi finansial adalah pemberian kompensasi finansial yang terlambat sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan.

Selain kompensasi finansial terdapat juga fenomena lingkungan kerja, yaitu tata ruang kerja kurang rapi dan hubungan karyawan kurang baik. Tata ruang kerja terlalu berdekatan antara karyawan satu dengan yang lainnya, sehingga mengganggu konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penataan bahan pewarna juga masih kurang rapi, sehingga ketika akan melakukan pewarnaan bahan baku harus mencari dan mencampur warna yang akan digunakan terlebih dahulu. Penyebab masalah hubungan yang kurang baik antar karyawan adalah komunikasi dan kurangnya pemahaman antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Selain fenomena kompensasi finansial dan lingkungan kerja terdapat fenomena beban kerja, yaitu beberapa karyawan dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya manusia. Uraian pekerjaan tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab karyawan kurang jelas dan karyawan memiliki pekerjaan rangkap. Karyawan tetap masuk kerja di hari libur (sabtu dan minggu) dan hanya libur pada hari besar (Idul Fitri dan Idul Adha).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena pemberian kompensasi finansial yang terlambat, lingkungan kerja yang kurang tertata dengan rapi, hubungan sesama rekan kerja yang kurang baik, dan beban kerja tugas ganda maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

- a. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi.
- c. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi.
- d. Kompensasi finansial, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

- a. Perusahaan atau Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat sumbangan pemikiran pada perusahaan dalam mengkaji aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi bagi pengembang ilmu pengetahuan dan referensi bagi penelitian berikutnya dengan tema yang sama.

c. Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini merupakan penerapan ilmu yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan sehingga dapat mengetahui lebih jauh mengenai permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi secara riil.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Kompensasi Finansial

Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2003:119), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Jadi yang dimaksud kompensasi ialah balas jasa yang diterima oleh pekerja, baik finansial maupun nonfinansial atas pekerjaan yang diberikan untuk perusahaan.

Menurut Mulyadi (2015:12), dalam manajemen kompensasi dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Sedangkan kompensasi finansial sendiri dikategorikan menjadi 2 (dua) antara lain kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi langsung yang bisa diterima oleh seorang karyawan seperti :

#### a. Gaji

Gaji adalah sebuah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan atau harian atau bisa juga mingguan.

#### b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial secara langsung yang dibayarkan kepada seorang karyawan atau pekerja yang disesuaikan dengan jam kerjanya (berdasarkan jam kerja), jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan bila suatu perusahaan jasa. Jadi upah berbeda dengan gaji, apabila barang yang dihasilkan banyak maka karyawan tersebut

mendapatkan upah yang banyak, tetapi bila karyawan tersebut hanya mendapatkan hasil pekerjaan yang sedikit maka upah yang diberi sedikit pula.

c. Bonus

Adalah kompensasi langsung yang berbentuk langsung tidak dikaitkan dengan gaji atau upah dan pemberiannya berdasarkan keuntungan organisasi atau perusahaan, dan pemberian bonus tersebut akan diatur oleh pimpinan perusahaan, biasanya disesuaikan dengan jabatan.

d. Tunjangan Hari Raya (THR)

THR adalah sebuah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan secara langsung, dan berdasarkan peraturan pemerintah, perusahaan wajib memberikan Tunjangan Hari Raya setiap menjelang lebaran, dan dasar pemberian THR tersebut adalah peraturan pemerintah bukan karena keuntungan perusahaan.

e. Insentif

Insentif adalah sebuah imbalan secara langsung kepada karyawan dikarenakan kinerja karyawan tersebut melebihi dari standart yang ditentukan oleh pimpinan dan pemberian insentif tersebut tidak mempengaruhi gaji atau upah. Dengan tujuan diberikannya insentif tersebut, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, dan harapan perusahaan, karyawan dapat memberikan kontribusi lebih banyak lagi. Oleh karena itu bagi karyawan yang masih produktif maka karyawan tersebut lebih suka diberikan upah berdasarkan hasil kerja yang dihasilkan.

Sedangkan pengertian kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, bantuan perumahan dan sebagainya.

Menurut Bangun (2012:255), kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Karyawan menyumbangkan yang menurut karyawan berharga yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan merupakan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.



Kompensasi yang diterima karyawan dikelompokkan menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Dalam kompensasi finansial akan dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif), sedangkan kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi dimasa yang akan datang yang telah disepakati sebelumnya. Kompensasi non-finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan social, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Simamora (dalam Sinambela, 2016:223) menyatakan bahwa jenis kompensasi terdiri dari dua macam yaitu :

- a. Kompensasi finansial, yang terdiri dari dua macam :
  - 1) Kompensasi langsung :
    - a) Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah;
    - b) Bayaran prestasi (*merit pay*);
    - c) Bayaran insentif (*incentive pay*), yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan dan pembagian saham;
    - d) Bayaran tertanggung (*deferred pay*), yaitu program tabungan dan anuitas pembelian saham.
  - 2) Kompensasi tidak langsung :
    - a) Program perlindungan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja;
    - b) Bayaran diluar jam kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil;
    - c) Fasilitas, yaitu kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.



b. Kompensasi non-finansial, yang terdiri dari :

- 1) Pekerjaan, yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- 2) Lingkungan kerja, yaitu kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Hasibuan (2012:121), ada beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi atau balas jasa antara lain :

a. Ikatan Kerja Sama

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

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan Aktif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

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

f. Disiplin

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

g. Pengaruh Serikat Buruh

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

h. Pengaruh Pemerintah

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

Jadi, tujuan pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dengan harga yang pantas.

Menurut Simamora (2006:54), indikator-indikator yang terkandung dalam kompensasi sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai konsekuensi, kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya dalam mencapai target perusahaan.

b. Tunjangan

Tunjangan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

c. Bonus

Tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan pencapaian target realisasi pekerjaan.

d. Kompensasi non finansial

Penghargaan yang diberikan atasan terhadap hasil kerja karyawan namun tidak berupa uang ataupun barang.

Menurut Mulyadi (2015:15), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

a. Penawaran dan permintaan

Bahwa penawaran dan permintaan tenaga kerja akan mempengaruhi program kompensasi. Jika penawaran jumlah tenaga kerja itu sangat langka atau kurang

maka gaji yang akan diminta akan tinggi. Begitu juga sebaliknya jika permintaan tenaga kerja itu berkurang maka kesempatan kerja menjadi langka, maka gaji akan cenderung rendah.

b. Serikat pekerja

Pada suatu perusahaan bila sudah terbentuk suatu serikat pekerja maka serikat pekerja tersebut juga mempunyai peran dalam menentukan kompensasi. Apabila serikat pekerjanya mempunyai kedudukan yang kuat maka kedudukan bagi karyawan juga kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi

c. Kemampuan untuk membayar

Kompensasi juga merupakan komponen biaya produksi. Dengan demikian jika kompensasi itu besar maka biaya produksi juga semakin besar yang dikeluarkan maka dari itu harga pokok juga akan besar, jika perusahaan yang sudah mempunyai nama di masyarakat maka sudah barang tentu masyarakat akan menilai produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Maka dengan tingginya bahan pokok yang akan mengakibatkan naiknya harga atau nilai jual akan dapat digunakan oleh perusahaan. Oleh karena itu kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi atau gaji, perusahaan tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

d. Produktivitas

Jika gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan tinggi dan disesuaikan dengan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat, maka akan semakin tinggi upah atau gaji yang diterima. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

Jadi pemberian kompensasi dari perusahaan untuk karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadi penyebab diberikannya kompensasi tersebut.

Menurut Malayu (2009:123-127), sistem pembayaran kompensasi yang ditetapkan adalah sistem waktu, sistem hasil dan sistem borongan.

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu

relatif mudah serta dapat ditetapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

b. Sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyak hasil yang dikerjakan bukan lamanya waktu mengerjakan. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standart fisik seperti karyawan administrasi.

c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Menurut Sinambela (2016:220), salah satu asas penting yang harus diperhatikan dalam pembuatan dan implementasi kebijakan kompensasi adalah keadilan. Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan, kelayakan dan kewajaran dengan memperhatikan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku. Asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi pegawai yang memiliki tugas dengan bobot yang sama. Apabila pegawai mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan pegawai yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama maka pegawai akan mengalami kecemburuan, yang berpotensi untuk mengganggu iklim kerja organisasi dan produktivitas kerja pegawai. Kompensasi dapat dikatakan adil bila baik dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun sanksi bagi setiap pegawai. Sedangkan asas kelayakan dan kewajaran berhubungan dengan bagaimana kompensasi yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya pada tingkat yang layak dan wajar. Tolok ukur layak bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh organisasi harus mengacu pada standar hidup daerah, dengan berpijak pada

standar Upah Minimum Regional (UMR) baik tingkat provinsi maupun tingkat kota atau kabupaten.

### 2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2001:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedarmayanti (2011:28) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dari definisi lingkungan kerja diatas dapat ditarik pengertian secara umum yaitu dimana lingkungan kerja merupakan segala sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan kinerjanya.

Menurut Sedermayanti (2011:26), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik :

#### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan



tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Jadi lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu fisik dan nonfisik, yang mana keduanya memiliki pengaruh yang cukup penting terhadap kondisi karyawan saat berada ditempat kerja serta saat melaksanakan kerjanya.

Sedarmayanti (2011:28) menyatakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Penerangan/ cahaya ditempat kerja

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Penerangan yang kurang jelas, membuat pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Suhu udara/ temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan diri untuk menyesuaikan diri ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan bersama-sama antara temperatur, kelembaban,



kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas tubuhnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

e. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisiensi sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarnya (getaran/detik).

g. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat

digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

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

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, dan waktu dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan Kerja di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:38), indikator-indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Penerangan

Kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja karyawan.

b. Suhu udara

Kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan.

c. Tingkat kebisingan

Gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan.

d. Keamanan kerja

Keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja.

e. Tata letak peralatan

Kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan.

f. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

### 2.1.3 Beban Kerja

Menurut Munandar (2012:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Haryono (2004:75), beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Menurut Kasmir (2016:40), beban kerja adalah pembagian antara total baku untuk diselesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Hasil hitungan beban kerja ini merupakan cerminan penggunaan waktu kerja produktif atau produktifitas seseorang dalam suatu periode tertentu. Dari hasil ini juga akan terlihat apakah beban kerja seseorang berlebih atau kurang.

Menurut Munandar (2012:384), beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit atau kurang sebagai berikut :

- a. Beban kerja timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja berlebih secara fisik dan mental merupakan sumber stres kerja karyawan.

Beban kerja berlebih akan membutuhkan waktu bekerja dengan jumlah jam yang sangat banyak untuk menyelesaikan semua tugas yang telah ditetapkan, dan ini merupakan sumber tambahan beban kerja. Setiap pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan secara cepat dalam waktu sesingkat mungkin. Waktu merupakan salah satu ukuran. Bila desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun. Adanya beban berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan karyawan.

- b. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang merupakan sebagai akibat dari terlalu sedikit pekerjaan yang diselesaikan dibandingkan waktu yang tersedia menurut standar waktu kerja. Pekerjaan yang terlalu sedikit dibebankan setiap hari dapat mempengaruhi beban mental dan psikologis dari tenaga kerja. Beban kerja yang terlalu sedikit ini tidak memberikan peluang karyawan untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensinya secara maksimal. Keadaan ini menumbulkan kebosanan dan akan menurunkan semangat kerja serta motivasi kerja, timbul rasa ketidakpuasan bekerja, kecenderungan meninggalkan pekerjaan, depresi, peningkatan kecemasan, mudah tersinggung, dan keluhan psikosomatik.

Menurut Koesomowodjojo (2017:24), suatu perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan atau kompetensi seorang karyawan. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja:

- a. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, motivasi, kepuasan, keinginan, persepsi dan lainnya.

- b. Faktor eksternal

Faktor eksternal akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti lingkungan kerja, sarana dan prasarana dalam bekerja, serta organisasi kerja.

Menurut Koesomowodjojo (2017:36), kemampuan kerja karyawan yang berbeda-beda antara satu dan lainnya membuat suatu perusahaan melakukan penghitungan beban kerja yang dapat dipandang tiga aspek, yaitu :

a. Beban kerja fisik

Beban kerja fisik pada setiap karyawan akan diidentifikasi dari dua hal, yaitu beban kerja fisik fisiologis dan beban kerja fisik biomekanika. Pada beban kerja fisik fisiologis, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada karyawan, yaitu sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, dan fungsi alat indera pada tubuh karyawan. Kesehatan karyawan tentunya menjadi hal yang akan dipertimbangkan bagi organisasi untuk melanjutkan atau menghentikan karyawan. Untuk memantau dan mengukur beban kerja fisik biomekanika, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan utamanya pada daya kinetik tubuh seperti kemampuan tubuh karyawan menjangkau alat-alat pendukung kerja yang disesuaikan dengan :

- 1) Standar daya jangkauan tubuh sesuai yang diterapkan organisasi.
- 2) Kemampuan dan kecepatan menjangkau benda-benda bergerak (untuk perusahaan yang menggunakan mesin penggerak sebagai alat bantu produksi).
- 3) Kemampuan tubuh menahan beban atau ,enggerakkan beban tertentu yang tentunya akan berkaitan dengan kekuatan otot tangan, kaki dan tubuh.

b. Beban kerja psikis

Beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental atau psikis di lingkungan kerjanya. Penilaian beban kerja psikis, organisasi akan menilai bagaimana tanggung jawab, kewaspadaan karyawan atas pekerjaannya, tingkat konsentrasi yang dimiliki karyawan, dan interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya.

c. Pemanfaatan waktu

Perhitungan pemanfaatan waktu beban kerja dibedakan menjadi dua, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang dilakukan berulang adalah pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang hampir relatif sama.



Pekerjaan yang relatif memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan lengah.

- 2) Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang adalah pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu. Pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administratif dan karyawan yang beraktivitas di balik meja. Pekerjaan ini pun beresiko meningkatkan angka beban kerja karyawan apabila organisasi atau perusahaan tidak jeli dan mengatasi hal tersebut.

Menurut Koesomowodjojo (2017:33), indikator beban kerja untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan sebagai berikut :

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan seharusnya memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat :

- 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- 3) Meminimalisir kecelakaan kerja.
- 4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility* dan *defensibility*.
- 5) Memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 6) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan.
- 7) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

b. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada juga perusahaan yang tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan



waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Sedangkan menurut Putra (dalam Sujarwanto:2016), ada empat indikator dalam beban kerja yaitu :

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi pekerjaan

Mencangkup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

c. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

d. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya.

Simamora (2000:56) menyatakan bahwa analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Ibnu Syamsi (2007:69) menyatakan bahwa untuk mengetahui apakah tenaga kerja yang digunakan dalam suatu instansi itu masih kurang, sudah cukup atau berlebihan dilakukan dengan mengadakan analisis beban kerja. Menurut Kasmir (2016:42), untuk mengukur seberapa besar kerja seorang maka perlu dilakukan suatu analisis yang mendalam,

melalui analisis beban, dalam praktiknya cara mengetahui beban kerja dapat dilakukan melalui berbagai cara antara lain :

- a. Cari tahu *job description* dan *job specification* yang telah dibuat sebelumnya.
- b. Lakukan wawancara kepada pemegang jabatan.
- c. Buat kuesioner sebagai bandingannya.
- d. Tanyakan kepada atasan yang bersangkutan tentang apa yang dikerjakan bawahannya.
- e. Bandingkan antara pekerjaan yang sama atau selevel baik dalam perusahaan atau dengan perusahaan lain yang sejenis.
- f. Cari tahu dari rekan kerja sebagai perbandingan.

Analisis beban kerja perlu dilakukan karena memberikan banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Terdapat manfaat analisis beban kerja dari sisi manajemen sumber daya manusia :

- a. Sebagai dasar untuk merencanakan waktu yang digunakan menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada.
- c. Sebagai dasar untuk menentukan keseimbangan pembagian kerja antar unit atau bagian yang ada dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk menentukan sistem dan prosedur kerja.
- e. Sebagai dasar untuk menetapkan standar prestasi kerja seseorang.
- f. Sebagai dasar untuk menentukan jenjang karier, apakah perlu dipromosi, demosi, atau dirotasi.
- g. Sebagai dasar untuk menentukan pelatihan bagi mereka yang dirasakan masih belum mampu memenuhi beban kerjanya.

Hasil analisis beban kerja diharapkan sesuai dengan kenyataan di lapangan. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan, maka diperlukan metode analisis beban kerja yang tepat. Metode analisis beban kerja dapat dilakukan dengan cara berikut :

- a. Pengamatan terus-menerus

Pengamatan terhadap objek dilakukan tanpa putus. Metode analisis beban

kerja pengamatan terus-menerus dapat dilakukan dengan dua cara yaitu jam henti dan *micromotion study*.

b. Pengamatan tidak terus menerus

Pengamatan terhadap objek dilakukan dalam waktu tertentu saja. Metode analisis beban kerja ini dapat dilakukan dengan uji petik tugas dan laporan harian atau mingguan atau bulanan.

Menurut Kasmir (2016:44), setelah diketahui metode analisis pekerjaan, selanjutnya menentukan proses yang harus dilakukan dalam melakukan analisis pekerjaan adalah :

- a. Menentukan fungsi dari unit kerja masing-masing.
- b. Mengidentifikasi tugas-tugas yang dilakukan oleh masing-masing jabatan, mulai dari membuat rencana melaksanakan pekerjaan sampai dengan membuat laporan hasil kerja.
- c. Mengetahui waktu menyelesaikan pekerjaan untuk masing-masing pekerjaan.
- d. Menentukan suatu waktu yang merupakan jumlah volume pekerjaan.
- e. Menentukan beban kerja masing-masing pekerjaan atau produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan dalam presentase. Untuk menghitung beban kerja karyawan dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Beban Kerja} = \left[ \frac{\text{Total Waktu Baku}}{\text{Total Waktu Standar}} \right] \times 100\%$$

#### 2.1.4 Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab (Mulyadi,2015). Menurut Mangkunegara (2013:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2015), faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*)

b. Faktor motivasi

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

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:114), kinerja para karyawan merupakan awal dari keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

a. Kemampuan individual

Mencangkup bakat, minat dan factor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Jika

karyawan memiliki keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan tetapi tidak akan bekerja dengan baik dengan sedikit upaya.

c. Lingkungan organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi.

Menurut Mc Clelland dalam (Mangkunegara, 2013:68), ada 6 (enam) karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berujung untuk merealisasi tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkrit dan menyeluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat Mc Clelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motif prestasi yang tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam kinerja, diantaranya adalah :

a. Kemampuan

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan



Pengetahuan yang memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

c. Rancangan kerja

Pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan tepat.

d. Kepribadian

Karakter yang dimiliki seseorang jika seseorang memiliki karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Sebaliknya jika seorang karyawan memiliki karakter yang buruk, akan bekerja tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya pun tidak baik.

e. Motivasi kerja

Dorongan bagi seorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan Mangkunegara (2013:75) menyatakan bahwa ada empat indikator kinerja sebagai berikut:

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

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



c. Pelaksanaan tugas

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

d. Tanggung jawab

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

#### 2.1.5 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja

Sebagian besar manajer beranggapan bahwa kompensasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Pada kondisi tertentu hal ini dapat diterima, apalagi jika dikaitkan dengan banyaknya pekerja yang mengadakan unjuk rasa untuk menuntut perbaikan atas gaji/upah mereka. Menurut Hasibuan (2012:117), jika kompensasi yang diterima oleh karyawan semakin tinggi, bisa jadi hal tersebut menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki jabatan yang tinggi pula dalam perusahaan, serta pemenuhan kebutuhannya juga semakin banyak pula. Dengan demikian, kinerja juga semakin baik.

#### 2.1.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Nitisemito (2001:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja fisik sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja dalam diri setiap karyawan. Ketika lingkungan seperti penggunaan cahaya yang tepat, penataan dalam ruangan yang baik, tidak adanya kebisingan dan aman, maka karyawan dalam melaksanakan kerjanya merasa nyaman, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2.1.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan karyawan lebih

tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Ketika karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitasnya atau kemampuannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu yang akan digunakan dalam suatu penelitian berikutnya harus memiliki keterkaitan terutama pada variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) sebagai variabel bebas / *independen*, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat / *dependen*. Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan dan perbandingan antara penelitian yang pernah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Irani (2017), dalam penelitiannya tentang pengaruh beban kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah beban kerja (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember.

Anggit (2014), dalam penelitiannya tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya.

Eta, Djamhur dan Ika (2014) dalam penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini

menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non-finansial (X2) terhadap kinerja (Y). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan BRI cabang Jember.

Nela, Bambang dan Arik (2014), dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Malang Utara.

Errly (2012), dalam penelitiannya tentang pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan variabel bebas yang diteliti adalah kompensasi finansial (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Marco Karanganyar.

Zainul dan Muchamad (2012), dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan penjelasan penelitian terdahulu diatas, maka dapat disimpulkan pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Irani (2017)	Beban kerja (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja (Y).	Analisis regresi linier berganda	Beban kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Anggit (2014)	Stres kerja (X1) beban kerja (X2) dan kinerja (Y).	Analisis regresi linier berganda	Stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Eta, Djamhur dan Ika (2014)	Kompensasi finansial (X1), kompensasi non-finansial (X2) dan kinerja (Y).	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4.	Nela, Bambang dan Arik (2014)	Lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y).	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Errly (2012)	Kompensasi finansial (X1), gaya kepemimpinan (X2), motivasi kerja (X3), dan terhadap kinerja (Y).	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Zainul dan Muchamad (2012)	Lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja (Y).	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Irani (2017), Anggit (2014), Eta, Djamhur dan Ika (2014), Nela, Bambang dan Arik (2014), Errly (2012), serta Zainul dan Muchamad (2012).

Terdapat persamaan maupun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Irani (2017), persamaan dengan penelitian sekarang adalah variabel beban kerja (X1), variabel terikat adalah kinerja

karyawan (Y) dan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah variabel kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3). Hasil dari penelitian Irani adalah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Persamaan penelitian yang sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggit (2014) adalah variabel bebas beban kerja (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) serta alat analisisnya sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah stres kerja (X1). Hasil penelitian dari Anggit Astianto adalah variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Eta, Djahmur dan Ika (2014) adalah variabel bebas kompensasi finansial (X1) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) serta alat analisisnya sama menggunakan regresi linear berganda. Perbedaannya adalah kompensasi non-finansial (X2). Hasil penelitian Eta, Djahmur dan Ika adalah variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

Persamaan penelitian yang sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nela, Bambang dan Arik (2014) adalah variabel bebas lingkungan kerja (X) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) serta alat analisisnya sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian dari Nela, Bambang dan Arik adalah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Persamaan penelitian yang sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Errly (2012) adalah variabel bebas kompensasi finansial (X1) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) serta alat analisisnya sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3). Hasil penelitian dari Errly Megawati variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

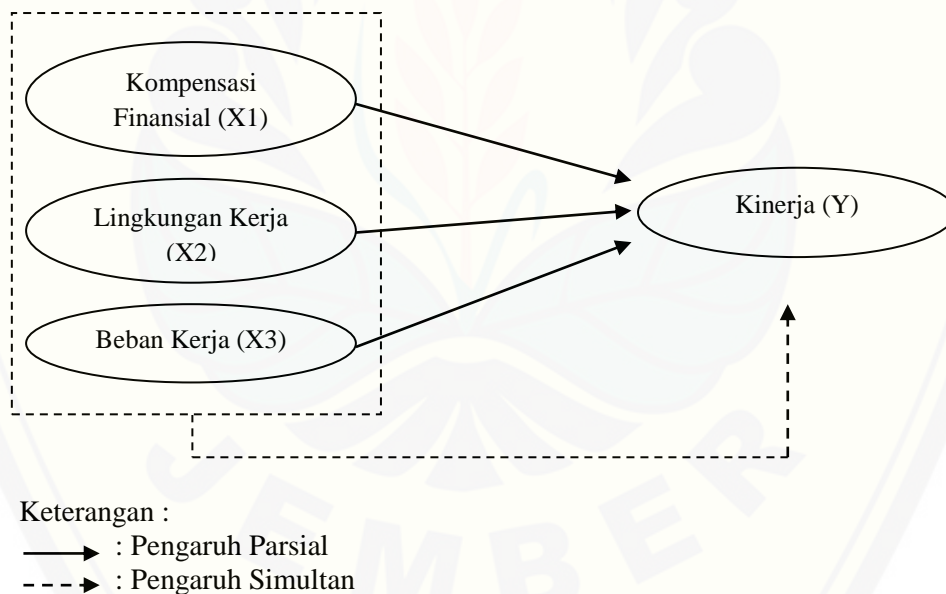
Persamaan penelitian yang sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainul dan Muchamad (2012) adalah variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) serta alat analisisnya sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah disiplin kerja (X2)



dan motivasi kerja (X3). Hasil penelitian dari Zainul dan Muchamad adalah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini akan menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan studi empiris dan teoritis, maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti pada gambar berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang masih perlu diuji kembali kebenarannya. Hipotesis penelitian ini berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu.



#### 2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Errly (2012) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Cobra Sakti Banyuwangi

#### 2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayati (2001:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nela, Bambang dan Arik (2014) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi

#### 2.4.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Anggit (2014) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

H3 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi

#### 2.4.4 Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bangun (2012:255) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut Eta, Djamhur dan Ika (2014), kompensasi dan kinerja adalah dua faktor yang berkaitan karena pemberian kompensasi akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan dimana dia bekerja. Zainul dan Muchamad (2012) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Haryono (2004:75), beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Sedangkan Anggit (2014) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

H4 : Kompensasi finansial, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga dapat diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*. *Explanatory research* adalah metode penelitian untuk menjelaskan hubungan variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Sugiyono (2014:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Hermawan (2009:145), populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di UD. Cobra Sakti Banyuwangi yang berjumlah 55 orang berdasarkan tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1. Rekapitulasi Jumlah Karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Manajer Produksi	1
2.	Administrasi	1
3.	Perendaman dan pewarnaan	6
4.	Penggilingan dan penjemuran	8
5.	Penghalusan dan setrika	6
6.	Penjahitan	33
<b>Jumlah seluruh karyawan</b>		<b>55</b>

Sumber : UD. Cobra Sakti Banyuwangi 2018

### 3.2.2 Sampel

Sugiyono (2014:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2010:120), apabila subjek populasi yang diteliti kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, dan apabila subyek populasi lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. UD. Cobra Sakti Banyuwangi memiliki 55 karyawan yang seluruhnya laki-laki. Dalam penelitian ini subyek populasi penelitian kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, artinya peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu sejumlah 55 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu jumlah sampel digunakan keseluruhan.

## 3.3 Jenis dan Sumber Data

### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kuantitatif berupa isian kuesioner yang akan dinyatakan dalam bentuk numerikal serta diolah secara statistik. Sedangkan data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu profil beserta pendapat dari pihak UD. Cobra Sakti Banyuwangi.

### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Data Primer

Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari keterangan karyawan melalui proses wawancara langsung dan menyebar kuisisioner.

#### b. Data Sekunder

Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari jurnal-jurnal dan buku terkait dengan penelitian.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan yang bekerja di UD. Cobra Sakti Banyuwangi. Alat dan metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara dan kuesioner :

a. Observasi

Observasi merupakan penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan pihak instansi terkait. Wawancara pada penelitian ini menghasilkan data berupa informasi mengenai karyawan seperti nama karyawan, jumlah karyawan, bagian devisi apa saja, masalah yang ada pada perusahaan dan lain sebagainya.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang berhubungan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti. Daftar pernyataan yang dijadikan landasan dalam menentukan kuisisioner pada penelitian ini yaitu berhubungan dengan kompensasi finansial karyawan, lingkungan kerja, beban kerja serta bagaimana kinerja karyawan.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel terikat dan variabel bebas. Sugiyono (2012:59) menyatakan bahwa variabel terikat (Y) adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti, sedangkan variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, secara positif maupun negatif. Variabel terikat dan bebas yang digunakan dalam penelitian adalah:

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif maupun negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam



penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompensasi Finansial (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3).

b. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berusaha secara gamblang mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dianalisis. Penjelasan definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

1. Kompensasi Finansial (X1)

Kompensasi finansial merupakan bentuk balas jasa berupa finansial yang di terima oleh karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi atas kinerja yang di berikan untuk perusahaan. Menurut Simamora (2006:54), indikator-indikator yang terkandung dalam kompensasi sebagai berikut:

a) Gaji

Karyawan menerima gaji sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

b) Tunjangan

Karyawan menerima tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditentukan perusahaan.

c) Bonus

Karyawan menerima bonus setelah mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

## 2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang secara langsung maupun tidak langsung berada pada sekitar karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan pada UD. Cobra Sakti Banyuwangi. Menurut Sutrisno (2011:38), indikator-indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

### a) Penerangan

Kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja karyawan.

### b) Suhu udara

Kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan.

### c) Tingkat kebisingan

Tidak ada suara bising yang mengganggu di ruang kerja karyawan.

### d) Keamanan kerja

Keadaan dimana karyawan merasa aman saat bekerja di perusahaan.

### e) Tata letak peralatan

Tata letak peralatan kantor yang dibutuhkan saat bekerja di perusahaan.

### f) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

## 3. Beban Kerja (X3)

Beban kerja adalah kondisi dimana karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Putra (dalam Sujarwanto : 2016), indikator untuk mengukur beban kerja sebagai berikut :

### a) Target yang harus dicapai

Karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar perusahaan.

### b) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan karyawan di perusahaan sesuai dengan dirinya.

c) Penggunaan waktu kerja

Karyawan bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan.

d) Standar pekerjaan

Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup tentang standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2013:75) menyatakan bahwa ada empat indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas

Karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas

Karyawan mampu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Pelaksanaan tugas

Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan teliti.

4. Tanggung jawab

Karyawan wajib melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

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

menggunakan skala Likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

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

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2010:17). Menurut Arikunto (2010:211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik *product moment pearson* yang dikemukakan oleh person. Rumus korelasi berikut :

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

Dimana:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi
- X = nilai indikator variabel
- Y = nilai total variabel
- n = jumlah data (responden sampel)

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika r hasil positif, serta r hasil > r table, maka variabel tersebut valid
- 2) Jika r hasil positif, serta r hasil < r table, maka variabel tersebut tidak valid

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai signifikannya. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut

dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikannya lebih dari besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid. (Sugiyono, 2012:128).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang (Priyatno, 2010:30). Menurut Sugiyono (2012:121), reliabilitas adalah suatu istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Reliabilitas dapat dikatakan menunjukkan kekonsistenan dari suatu alat pengukuran dalam mengukur gejala yang sama. Makin kecil hasil kesalahan pengukuran makin reliable alat pengukur begitu juga sebaliknya. Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam model Cronbach.

Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,60 maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai alpha lebih kecil dari 0,60 dengan rumus sebagai berikut:

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

$r_1$	= reliabilitas instrumen
$K$	= banyaknya butir permintaan
$\sum \sigma_b^2$	= jumlah varians butir
$\sigma_t^2$	= varians total

#### c. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis statistik parametris yaitu uji normalitas data. Tujuan dari normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki distribusi normal. Apabila data pengamatan tidak berdistribusi normal maka parametrik tidak bisa digunakan karena statistik dalam analisis parametrik diturunkan dari distribusi normal (Sugiyono, 2012:239). Namun jika data tidak berdistribusi normal ada cara untuk



mengatasinya yaitu data yang tidak normal biasanya dikarenakan sampel yang digunakan bermasalah. Misalnya lihat distribusi datanya, kemudian lihat data yang outlier (nilai yang melompat beda dengan yang lain), jika ada dan frekuensinya sedikit (missal cuman satu) kemudian lihat data aslinya. Lihat pola jawabannya (misal responden tersebut memberikan jawaban setuju saja, atau tidak konsisten untuk pernyataan yang mirip atau tidak memberikan jawaban) setelah ditemukan alasannya maka hapus saja responden tersebut. Cara lain dapat dilakukan jika data pada penelitian tidak normal yaitu mentransformasi data namun cara inikurang begitu dianjurkan karena sama saja dengan memanipulasi data. Ada juga beberapa peneliti yang setuju dengan transformasi data karena pada hakekatnya tidak mengubah data. Hal ini dimaksudkan data yang dirubah adalah semua data, maka perbedaan nilai tiap responden akan tetap. Seperti data pada penelitian memiliki lebih dari satu variabel, jika satu variabel ditransformasikan maka sebaiknya semua variabel juga di transformasi agar tidak mengubah hubungan antar variabel.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *normal probability plot* (Ghozali, 2005:112). Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi (Priyatno, 2010:78). Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis dimana variabel terikat atau *dependent* (Y) dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas atau *independent* (X). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Di mana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

$X_{1i}$  = Kompensasi Finansial

$X_{2i}$  = Lingkungan Kerja

$X_{3i}$  = Beban Kerja

e = Faktor gangguan

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinearitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Kolinearitas ganda terjadi apabila terdapat hubungan yang sempurna antar variabel bebas sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 5 atau  $VIF < 5$ , tidak ada gejala multikolinearitas (Murdijanto, 2010:79).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat

dilakukan dengan menggunakan uji Glejser atau uji Park. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya kesamaan heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel terikat yaitu (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah *di-standarized* (Ghozali, 2005). Dasar analisisnya sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar luas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.8.4 Uji Hipotesis

##### a. Uji t (pengujian parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent (X) secara parsial. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 atau 5%. Untuk menguji signifikansi pengaruh yaitu apakah yang ditemukan itu berlaku untuk keseluruhan populasi maka perlu dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) (Sugiyono, 2012: 184) dengan rumus:

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

Di mana:

t = nilai hitung

n = jumlah responden uji coba

r = koefisien korelasi hasil r hitung

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

b. Uji F (pengujian simultan)

Tujuan dari menggunakan uji f ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependent. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar 0,05 maka H0 ditolak. Adapun rumus yang digunakan untuk uji f adalah sebagai berikut:

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

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

$R^2$  = koefisien determinasi berganda

$n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel independen

c. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

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

$$R^2 = \frac{b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i}}{Y^2}$$

Di mana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$b$  = Koefisien regresi

$Y$  = Kinerja

$X_1$  = Kompensasi Finansial

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Beban Kerja

Nilai  $R^2$  terletak antara 0 dan 1

- 1)  $R^2$  mendekati 0, berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen terbatas

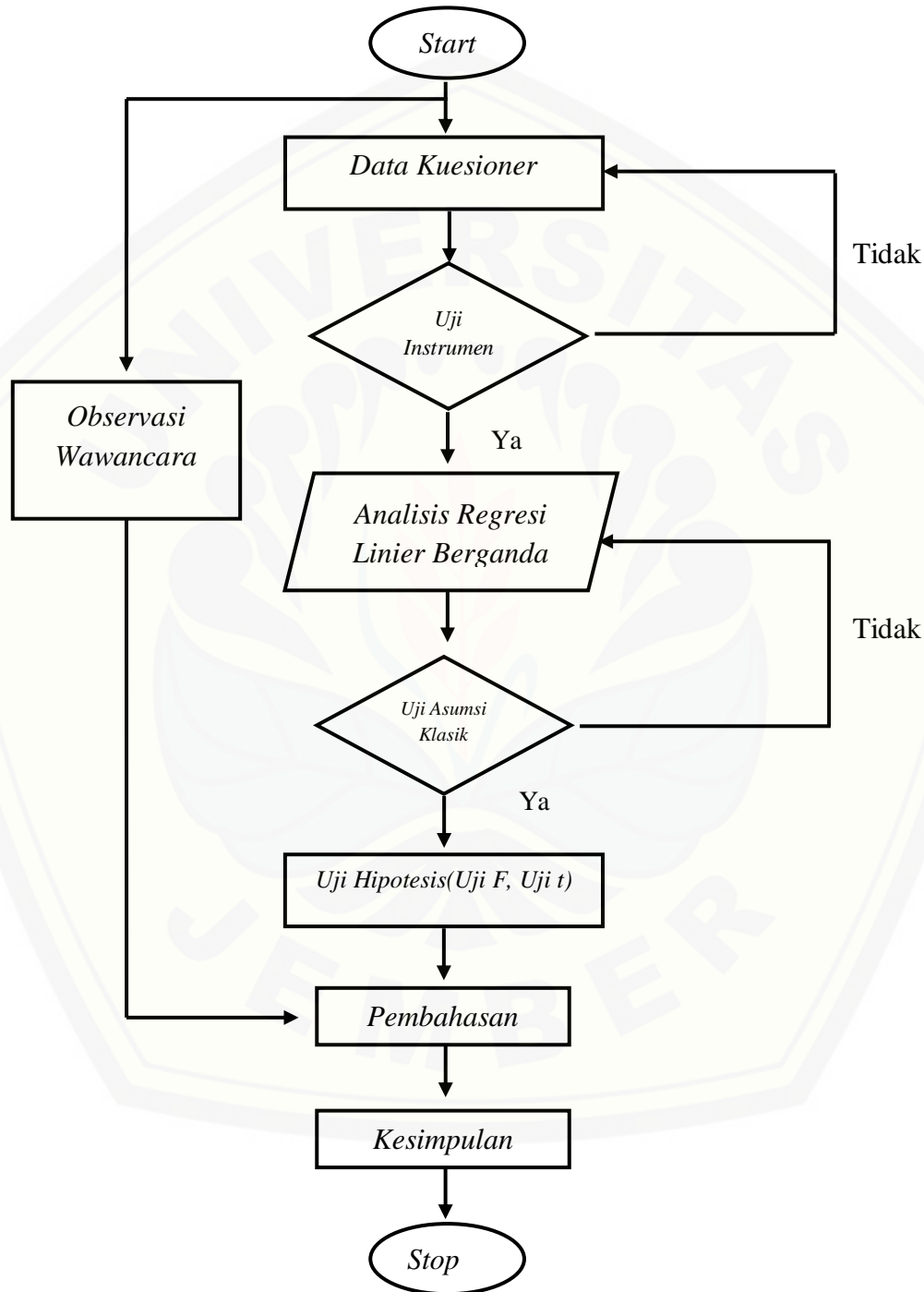
- 2)  $R^2$  mendekati 1, berarti kemampuan variabel independen sangat besar untuk menjelaskan variabel dependen.





### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan metode analisis data yang digunakan, maka dapat disusun kerangka pemecahan masalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Adapun keterangan kerangka pemecahan masalah dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. *Start*, merupakan tahap awal persiapan penelitian terhadap masalah.
- b. Pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara dan kuesioner. Data kuesioner merupakan data awal yang digunakan untuk di uji instrumen. Sedangkan data observasi dan wawancara digunakan sebagai bahan tambahan untuk menyimpulkan hasil dan pembahasan.
- c. Uji instrumen, uji instrument dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Uji ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh valid, reliabel dan normal atau tidak, dan juga untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu.
- d. Analisis regresi linier berganda, yaitu data diolah menggunakan SPSS versi 16.
- e. Uji asumsi klasik, uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
- f. Pengujian hipotesis dalam pengujian ini menggunakan uji t dan uji F yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variabel yang diukur.
- g. Pembahasan, dalam tahap ini peneliti melakukan pembahasan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
- h. Kesimpulan, menyatakan temuan-temuan sebagai hasil selama melakukan penelitian.
- i. *Stop*, hasil akhir dari seluruh penelitian.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan analisis statistik dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut :

- a. Kompensasi finansial (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi. Artinya semakin tinggi pengaruh kompensasi finansial yang ada di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).
- b. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi. Artinya semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja yang ada di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).
- c. Beban kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi. Artinya semakin tinggi pengaruh beban kerja yang ada di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

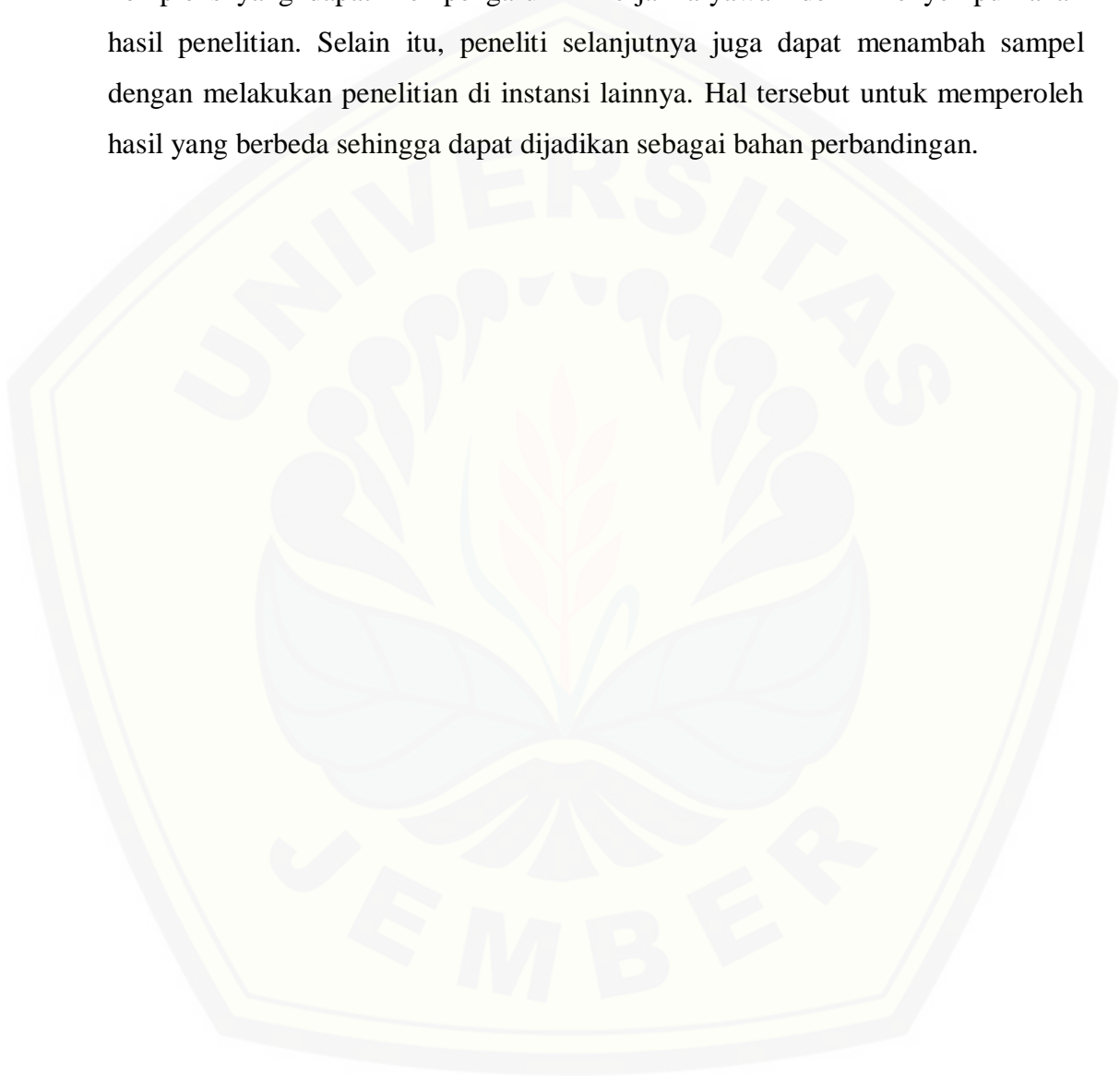
### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut :

- a. Bagi UD. Cobra Sakti Banyuwangi
  1. Perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi finansial yang sesuai dengan hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan dan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan awal.
  2. Lingkungan kerja perusahaan juga harus lebih ditingkatkan dan dilakukan perbaikan sarana prasarana di perusahaan dan hubungan sesama rekan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman.
  3. Perusahaan sebaiknya dapat menyesuaikan antara beban kerja dengan waktu yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengoptimalkan kinerjanya.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Anggit Astianto. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3 (7).
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Errly Megawati. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Marco di Kabupaten Karangayar. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Eta Setyawan Suseno, Djamruh Hamid dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8 (2).
- Gujarati. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika Edisi keenam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta : Gramedia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irani Sabela. 2017. “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember”. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kemendagri. 2008. *Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*. [www.depdagri.go.id](http://www.depdagri.go.id). Diakses tanggal 3 September 2018.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.



- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : IN MEDIA.
- Munandar, A.S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Murdijanto, Sunlip. 2010. *Metode Kuantitatif*. Universitas Jember Pascasarjana.
- Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Malang Utara. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8 (2).
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS Plus Tata Cara dan Tips Penyusunan Skripsi dalam Waktu Singkat*. Yogyakarta: Media Com.
- Syamsi, Ibnu. 2007. *Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwanto. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2 (1): 79-97.



**Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian**

Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/i  
UD. Cobra Sakti Banyuwangi  
Di tempat,

Dengan hormat,

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

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

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

Peneliti

Marinda Sagita Dewi  
NIM. 160810201325

1. Identitas Responden

- a. Umur :
- b. Lama bekerja :
- c. Pendidikan terakhir :

2. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

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

- a. Sangat setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Cukup Setuju (CS)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

## a. Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menerima gaji sesuai dengan kinerja yang saya berikan kepada perusahaan.					
2.	Saya menerima tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditentukan perusahaan.					
3.	Saya menerima bonus setelah saya berhasil mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.					

## b. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Penerangan ruang kerja saya begitu terang.					
2.	Suhu udara ruang kerja saya nyaman.					
3.	Tidak ada suara bising yang mengganggu di ruang kerja saya.					
4.	Saya merasa aman saat bekerja di perusahaan ini.					
5.	Peralatan yang dibutuhkan saat bekerja tertata rapi di perusahaan ini.					
6.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain.					



## c. Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan target yang diberikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar perusahaan.					
2.	Kondisi pekerjaan di perusahaan sangat sesuai dengan diri saya.					
3.	Saya bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan.					
4.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.					

## d. Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya mampu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.					
3.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti.					
4.	Saya menyadari bahwa saya wajib melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					

## Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner

No	x1.1	x1.2	x1.3	X1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	X2	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	X3	y1	y2	y3	y4	Y
1	5	3	5	13	4	5	4	4	5	3	25	4	4	5	3	16	4	4	4	4	16
2	5	4	4	13	5	4	3	4	4	4	24	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
3	5	4	4	13	5	4	3	4	4	4	24	4	5	4	4	17	5	5	3	4	17
4	5	4	4	13	5	4	3	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
5	5	5	4	14	4	5	3	4	4	5	25	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18
6	4	3	4	11	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
7	4	3	3	10	5	4	3	4	3	4	23	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
8	5	4	4	13	5	4	5	4	3	4	25	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17
9	5	4	4	13	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17
10	5	4	4	13	5	5	4	4	3	5	26	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18
11	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
12	5	5	4	14	5	4	4	4	5	4	26	5	4	5	5	19	5	4	4	5	18
13	5	4	4	13	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17
14	5	4	4	13	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17
15	5	4	4	13	4	4	4	5	3	5	25	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
16	5	3	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
17	5	4	4	13	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19
18	4	4	4	12	5	4	4	3	2	3	21	4	4	5	3	16	4	3	4	5	16
19	5	4	5	14	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20
20	5	4	4	13	5	4	4	5	3	5	26	4	4	5	5	18	5	4	4	5	18
21	4	4	5	13	4	5	3	5	5	5	27	5	4	5	3	17	4	5	4	5	18
22	5	4	3	12	5	4	4	2	2	4	21	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15
23	5	4	4	13	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17
24	5	4	4	13	5	4	4	5	3	5	26	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18
25	5	5	4	14	5	5	4	5	3	5	27	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19
26	4	4	5	13	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18
27	5	5	4	14	5	5	5	4	3	4	26	5	4	5	3	17	5	4	4	5	18
28	4	5	4	13	5	4	3	5	3	5	25	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17
29	5	5	4	14	4	4	4	5	3	4	24	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13
30	4	4	4	12	4	4	4	5	3	4	24	4	4	5	3	16	4	3	4	5	16
31	4	4	5	13	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19
32	5	5	4	14	5	5	4	5	3	4	26	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18
33	5	4	4	13	5	4	3	5	2	4	23	5	3	5	4	17	4	3	4	4	15
34	5	4	4	13	5	5	4	5	3	4	26	5	3	4	3	15	4	4	5	4	17
35	4	4	3	11	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15
36	5	5	4	14	5	4	4	4	3	5	25	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18
37	5	4	5	14	5	5	4	5	3	4	26	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18
38	5	5	4	14	5	4	4	4	4	4	25	4	3	5	4	16	5	3	5	4	17

No	x1.1	x1.2	x1.3	X1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	X2	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	X3	y1	y2	y3	y4	Y
39	5	4	4	13	5	5	4	4	4	5	27	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19
40	5	4	5	14	4	5	4	4	3	4	24	4	4	3	4	15	4	4	5	5	18
41	5	4	4	13	5	5	4	4	4	5	27	5	4	5	5	19	4	4	4	5	17
42	5	4	5	14	5	5	5	4	3	5	27	5	5	4	4	18	5	4	5	5	19
43	5	5	4	14	5	5	4	4	3	4	25	5	5	5	4	19	5	4	5	5	19
44	5	5	4	14	5	4	4	4	3	5	25	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18
45	5	5	4	14	5	5	4	4	3	5	26	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18
46	5	4	4	13	5	5	4	4	3	4	25	4	4	4	3	15	5	3	4	4	16
47	4	3	4	11	5	4	4	4	2	4	23	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15
48	5	5	4	14	5	5	4	4	4	5	27	4	4	5	3	16	5	4	5	5	19
49	4	5	4	13	5	5	4	4	4	5	27	5	4	5	3	17	5	4	4	4	17
50	5	5	4	14	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19
51	5	5	4	14	5	4	4	4	3	4	24	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19
52	5	4	4	13	5	4	3	4	2	5	23	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17
53	5	5	4	14	5	5	4	4	3	5	26	5	4	4	3	16	5	5	4	5	19
54	5	4	5	14	4	5	3	3	2	5	22	5	3	4	4	16	4	4	5	4	17
55	5	4	5	14	5	4	4	4	3	5	25	5	3	4	3	15	4	4	5	5	18

### Lampiran 3. Frekuensi Pernyataan Responden

#### 1. Kompensasi Finansial (X1)

Statistics

		x1.1	x1.2	x1.3	x1
N	Valid	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	21.8	21.8	21.8
	Sangat Setuju	43	78.2	78.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	9.1	9.1	9.1
	Setuju	33	60.0	60.0	69.1
	Sangat Setuju	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Setuju	42	76.4	76.4	81.8
	Sangat Setuju	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

## 2. Lingkungan Kerja (X2)

**Statistics**

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

**x2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	30.9	30.9	30.9
	Sangat Setuju	38	69.1	69.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**x2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	30	54.5	54.5	56.4
	Sangat Setuju	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**x2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	10	18.2	18.2	18.2
	Setuju	38	69.1	69.1	87.3
	Sangat Setuju	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	



x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Cukup Setuju	2	3.6	3.6	5.5
	Setuju	37	67.3	67.3	72.7
	Sangat Setuju	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10.9	10.9	10.9
	Cukup Setuju	26	47.3	47.3	58.2
	Setuju	18	32.7	32.7	90.9
	Sangat Setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Setuju	31	56.4	56.4	60.0
	Sangat Setuju	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**3. Beban Kerja (X3)****Statistics**

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3
N	Valid	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0

**x3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Setuju	28	50.9	50.9	56.4
	Sangat Setuju	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**x3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	6	10.9	10.9	10.9
	Setuju	40	72.7	72.7	83.6
	Sangat Setuju	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**x3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Setuju	24	43.6	43.6	49.1
	Sangat Setuju	28	50.9	50.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	13	23.6	23.6	23.6
	Setuju	35	63.6	63.6	87.3
	Sangat Setuju	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

#### 4. Kinerja (Y)

Statistics

		y1	y2	y3	y4	y
N	Valid	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	50.9	50.9	50.9
	Sangat Setuju	27	49.1	49.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	10	18.2	18.2	18.2
	Setuju	36	65.5	65.5	83.6
	Sangat Setuju	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Setuju	31	56.4	56.4	63.6
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	26	47.3	47.3	49.1
	Sangat Setuju	28	50.9	50.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

#### Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

##### 1. Kompensasi Finansial (X1)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.268*	.049	.650**
	Sig. (2-tailed)		.048	.720	.000
	N	55	55	55	55
x1.2	Pearson Correlation	.268*	1	-.100	.718**
	Sig. (2-tailed)	.048		.469	.000
	N	55	55	55	55
x1.3	Pearson Correlation	.049	-.100	1	.470**
	Sig. (2-tailed)	.720	.469		.000
	N	55	55	55	55
x1	Pearson Correlation	.650**	.718**	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

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

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



## 2. Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2
x2.1 Pearson Correlation	1	.231	.076	-.242	-.059	.227	.344*
Sig. (2-tailed)		.089	.580	.075	.669	.096	.010
N	55	55	55	55	55	55	55
x2.2 Pearson Correlation	.231	1	.016	-.035	.163	.227	.538**
Sig. (2-tailed)	.089		.909	.798	.234	.096	.000
N	55	55	55	55	55	55	55
x2.3 Pearson Correlation	.076	.016	1	.090	.090	-.114	.403**
Sig. (2-tailed)	.580	.909		.514	.512	.408	.002
N	55	55	55	55	55	55	55
x2.4 Pearson Correlation	-.242	-.035	.090	1	.140	.113	.415**
Sig. (2-tailed)	.075	.798	.514		.308	.412	.002
N	55	55	55	55	55	55	55
x2.5 Pearson Correlation	-.059	.163	.090	.140	1	-.041	.592**
Sig. (2-tailed)	.669	.234	.512	.308		.765	.000
N	55	55	55	55	55	55	55
x2.6 Pearson Correlation	.227	.227	-.114	.113	-.041	1	.457**
Sig. (2-tailed)	.096	.096	.408	.412	.765		.000
N	55	55	55	55	55	55	55
x2 Pearson Correlation	.344*	.538**	.403**	.415**	.592**	.457**	1
Sig. (2-tailed)	.010	.000	.002	.002	.000	.000	
N	55	55	55	55	55	55	55

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

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

### 3. Beban Kerja (X3)

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.051	.179	.067	.590**
	Sig. (2-tailed)		.712	.191	.625	.000
	N	55	55	55	55	55
x3.2	Pearson Correlation	.051	1	-.080	.196	.479**
	Sig. (2-tailed)	.712		.562	.151	.000
	N	55	55	55	55	55
x3.3	Pearson Correlation	.179	-.080	1	.089	.554**
	Sig. (2-tailed)	.191	.562		.520	.000
	N	55	55	55	55	55
x3.4	Pearson Correlation	.067	.196	.089	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.625	.151	.520		.000
	N	55	55	55	55	55
x3	Pearson Correlation	.590**	.479**	.554**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

**4. Kinerja (Y)****Correlations**

		y1	y2	y3	y4	y
y1	Pearson Correlation	1	.402**	.070	.051	.568**
	Sig. (2-tailed)		.002	.610	.713	.000
	N	55	55	55	55	55
y2	Pearson Correlation	.402**	1	.120	.260	.704**
	Sig. (2-tailed)	.002		.385	.055	.000
	N	55	55	55	55	55
y3	Pearson Correlation	.070	.120	1	.352**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.610	.385		.008	.000
	N	55	55	55	55	55
y4	Pearson Correlation	.051	.260	.352**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.713	.055	.008		.000
	N	55	55	55	55	55
y	Pearson Correlation	.568**	.704**	.626**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

## Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

### 1. Kompensasi Finansial

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.705	.676	4

### 2. Lingkungan Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.647	.594	7

### 3. Beban Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.689	.653	5

### 4. Kinerja

**Case Processing Summary**

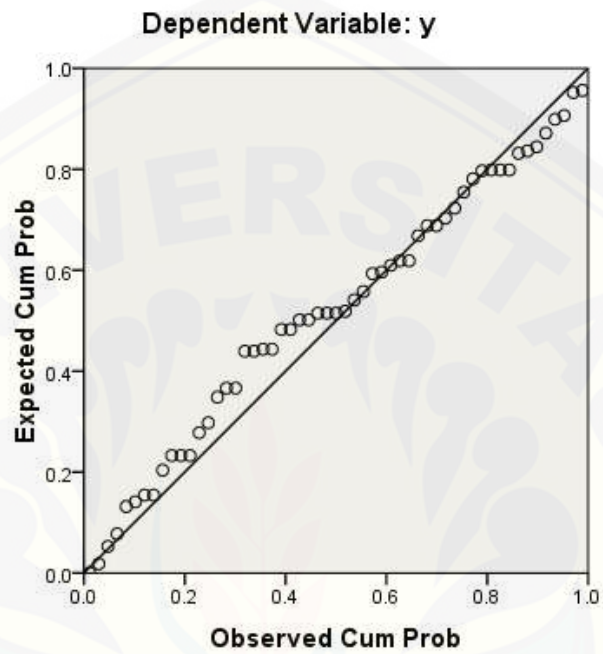
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.746	.754	5



**Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

## Lampiran 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.690	.672	.81912

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.217	3	25.406	37.864	.000 <sup>a</sup>
	Residual	34.219	51	.671		
	Total	110.436	54			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.148	1.936		1.626	.110
	x1	.438	.145	.283	3.027	.004
	x2	.318	.087	.367	3.660	.001
	x3	.399	.105	.363	3.808	.000

a. Dependent Variable: y

**Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinearitas****Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

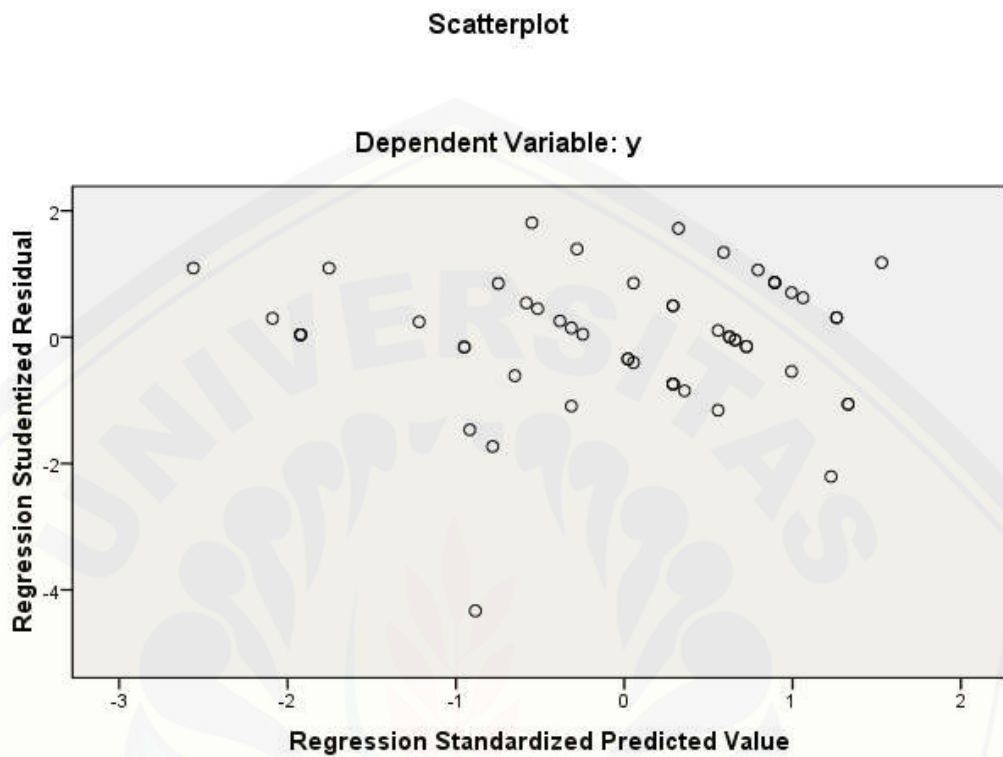
b. Dependent Variable: y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.148	1.936		1.626	.110		
	x1	.438	.145	.283	3.027	.004	.694	1.440
	x2	.318	.087	.367	3.660	.001	.605	1.654
	x3	.399	.105	.363	3.808	.000	.669	1.494

a. Dependent Variable: y

## Lampiran 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas



## Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis

### 1. Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.217	3	25.406	37.864	.000 <sup>a</sup>
	Residual	34.219	51	.671		
	Total	110.436	54			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

### 2. Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.148	1.936		1.626	.110
	x1	.438	.145	.283	3.027	.004
	x2	.318	.087	.367	3.660	.001
	x3	.399	.105	.363	3.808	.000

a. Dependent Variable: y

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.690	.672	.81912

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Lampiran 11. r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189



36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079