



**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT INDOROTI PRIMA CEMERLANG  
JEMBER**

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORKLOAD, AND WORK  
ENVIRONMENT ON PRODUCTION EMPLOYEES' PERFORMANCE  
AT PT INDOROTI PRIMA CEMERLANG JEMBER

**SKRIPSI**

Oleh:

Ages Agnesi Pinky Nuryansa

NIM. 130810201038

**UNIVERSITAS JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**2017**



**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT INDOROTI PRIMA CEMERLANG  
JEMBER**

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORKLOAD, AND WORK  
ENVIRONMENT ON PRODUCTION EMPLOYEES' PERFORMANCE  
AT PT INDOROTI PRIMA CEMERLANG JEMBER

**SKRIPSI**

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

Oleh:

Ages Agnesi Pinky Nuryansa

NIM. 130810201038

**UNIVERSITAS JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**2017**

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

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Ages Agnesi Pinky Nuryansa  
Nim : 130810201038  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.

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

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

Jember, 02 Juni 2017

Yang menyatakan,

Ages Agnesi Pinky Nuryansa

NIM. 130810201038

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT INDOROTI PRIMA CEMERLANG JEMBER

Nama Mahasiswa : Ages Agnesi Pinky Nuryansa

NIM : 130810201038

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 08 Juni 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Muhammad Syaharudin, M.M.

NIP. 19550919 198503 1 003

Drs. Markus Apriono, M.M

NIP. 19640404 198902 1 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

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

NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PADA PT INDOROTI PRIMA CEMERLANG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Ages Agnesi Pinky Nuryansa**

**Nim : 130810201038**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

**15 Juni 2017**

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

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Drs. Agus Priono, M.M.**  
**NIP. 19601016 198702 1 001 : (.....)**

**Sekretaris : Drs. Sunardi, M.M.**  
**NIP. 19530403 198503 1 001 : (.....)**

**Anggota : Drs. Eka Bambang Gusminto M.M.**  
**NIP. 19670219 199203 1 001 : (.....)**

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 bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini.
2. Orangtuaku tercinta, Ibu Susgiyanti dan Bapak Agus Salam yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini.
3. Adikku tersayang Alges Irsa Dwi Putra Salam, yang telah mendoakan dan memberi motivasi serta dukungan kepada kakak.
4. Keluarga besar Bapak Kusadi dan Ibu Siti Suparmi (Alm) untuk segala doa dan dukungan serta semangat dalam penyusunan skripsi ini.
5. Pratu. Dedi Rahman, yang senantiasa memberikan doa, semangat dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
6. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
7. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

## MOTTO

“Jika seseorang bepergian dengan tujuan untuk mencari ilmu, maka Allah SWT akan menjadikan perjalanannya bagaikan perjalanan menuju surga”.

(Nabi Muhammad SAW)

“Orang yang menuntut ilmu berarti menuntut rahmat, orang yang menuntut ilmu berarti menjalankan rukun Islam dan Pahala yang diberikan kepada sama dengan para Nabi”.

( HR. Dailani dari Anas r.a )

“Pendidikan bukanlah pembelajaran tentang fakta-fakta., tapi latihan otak untuk berfikir.”

(Albert Einstein)

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.”

(Thomas Alva Edison)

Keberhasilan didapat jika kamu selalu berusaha dan semangat dalam tujuan visi dan misi dalam hidupmu.

(Ages Agnesi Pinky Nuryansa)

“Ilmu yang bermanfaat adalah bagaimana kamu bisa menfaatkannya dan menerapkannya dalam kehidupan dimasa sekarang dan dimasa depan”

(Ages Agnesi Pinky Nuryansa)

## RINGKASAN

**Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember;** Ages Agnesi Pinky Nuryansa; 130810201038; 2017; 138 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia adalah seluruh karyawan yang turut membantu proses berjalannya aktivitas di dalam perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Karyawan bagian produksi merupakan sumber daya bagi perusahaan karena mereka memegang kendali dalam proses produksi. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana produksi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh ketiga variabel yaitu: kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan bagian produksi PT Indoroti Prima Cemerlang Jember sebanyak 47 karyawan. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan variabel bebas atau *independent variabel* yakni kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja, variabel terikat atau *dependent variabel* yaitu kinerja. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara dan penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember sebanyak 47 responden. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan informasi lainnya yang terkait dengan penelitian yang tersedia pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember. Sedangkan variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.



## SUMMARY

### **The Influence of Compensation, Workload, and Work Environment on Production Employees' Performance at PT Indoroti Prima Cemerlang; Ages**

Ages Agnesi Pinky Nuryansa; 130810201038; 2017; 138 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resource is all of employee that help the process of running activities in company. One of the factor that influence the success of a company is employee performance. Production employees are the resource for company because they have control in production process. In other words, the success of production process will depends on production employees. This research is conducted to know if there are any influence on three variable, they are: compensation, workload, and work environment to production employees' performance at PT Indoroti Prima Cemerlang Jember. Population in this research is production employees at PT Indoroti Prima Cemerlang Jember. Data collection method is conducted by giving questionnaires to all of the production employees at PT Indoroti Prima Cemerlang Jember with total of 47 employees. Analysis method is using Multiple Linear Regression Analysis with independent variable is compensation, workload, and work environment, dependent variable is performance. This research is using quantitative data and primary and secondary data sources. Primary data is obtained from the interview and questionnaires to production employees at PT Indoroti Prima Cemerlang Jember with 47 total number of respondent. Secondary data is obtained from documents and other information dealing with the research that provided in PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.

The result of this research shows that compensation and work environment variable have no significant effect on production employees' performance at PT Indoroti Prima Cemerlang Jember, while workload variable has significant effect on production employees' performance at PT Indoroti Prima Cemerlang Jember. So, it can be concluded that compensation, workload, and work environment do not influence production employees' performance at PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 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.
4. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Markus Apriono, M.M., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Bpk Drs. Agus Priyono, M.M., Bapak Drs. Sunardi, M.M dan Bapak Drs. Eka Bambang Gusminto M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan

skripsi ini.

6. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
7. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ibu Susgiyanti dan Bapak Agus Salam, terima kasih atas dukungan moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
8. Adikku tersayang Alges Irsa Dwi Putra Salam, yang telah mendoakan dan memberi motivasi serta dukungan kepada kakak.
9. Keluarga besar Bapak Kusadi dan Ibu Siti Suparmi (Alm) untuk segala doa dan dukungan serta semangat dalam penyusunan skripsi ini.
9. Pratu. Dedi Rahman yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi serta doa dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
10. Terima kasih untuk sahabatku tercinta Elisa Mardya Ratri atas segala doa, dukungan, bantuan, semangat serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
11. Terimakasih untuk sahabat Novia Ayu Alviana, Pungki Kristanti, Innama Minufatin, Jaka Fitra Birawa, Mas Willy, Mas Husni, Angger CS, dan Kampret CS untuk segala doa dan dukungan serta semangat dalam penyusunan skripsi ini.
12. Terimakasih untuk sahabat kost kenanga Mami Iga, Dek Diana, Dek Emil, Dek Dica, Dek Septa dan semuanya yang tidak saya bisa sebutkan satu per satu atas doa dan dukungan serta semangat untuk penyusunan skripsi ini.
13. Terima kasih untuk teman dan sahabat Fakultas Ekonomi dan Bisnis yakni Harly, Galih, Barok, Disky, Acim, Ike, Iffa, Nella dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, atas segala doa, bantuan, dukungan, pengalaman, semangat, gurauan, dan kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.
14. Terimakasih sahabat KKN 11 yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam terselesainya skripsi ini.
15. Terimakasih kepada pimpinan serta karyawan bagian produksi PT Indoroti Prima Cemerlang Jember atas segala bantuan dan doa dalam penelitian skripsi hingga berakhirnya penelitian untuk selesainya skripsi ini.

16. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 02 Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Perumusan Masalah</b> .....	5
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	5
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	7
2.1.1 Kompensasi .....	7
2.1.2 Beban Kerja.....	13
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	16
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	21
<b>2.2 Penelitian Terdahulu</b> .....	24
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	28
<b>2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian</b> .....	28

<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>30</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel.....</b>	<b>30</b>
3.2.1 Populasi.....	30
3.2.2 Sampel.....	30
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data.....</b>	<b>31</b>
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data.....</b>	<b>31</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel .....</b>	<b>32</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>32</b>
<b>3.7 Skala Pengukuran Variabel .....</b>	<b>36</b>
<b>3.8 Metode Analisis Data .....</b>	<b>37</b>
3.8.1 Uji Normalitas Data .....	37
3.8.2 Uji Instrumen .....	37
<b>3.9 Analisis Regresi Linear Berganda .....</b>	<b>39</b>
<b>3.10 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>40</b>
<b>3.11 Uji Hipotesis.....</b>	<b>41</b>
<b>3.12 Kerangka Pemecahan masalah.....</b>	<b>43</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....</b>	<b>45</b>
4.1.1 Profil PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember .....	45
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember .....	46
<b>4.2 Aspek Ketenagakerjaan .....</b>	<b>52</b>
4.2.1 Kepegawaian PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.....	52
4.2.2 Sistem Kerja PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.....	53
<b>4.3 Aspek Produksi .....</b>	<b>55</b>
4.3.1 Bahan Baku Produksi.....	55
4.3.2 Persyaratan Bahan baku .....	56
4.3.3 Mesin dan Peralatan Produksi.....	56
4.3.4 Proses Produksi .....	59
4.3.5 Hasil Produksi .....	64
4.3.6 Harga Produk .....	65
<b>4.4 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian .....</b>	<b>66</b>

4.4.1 Karakteristik Responden .....	66
4.4.2 Deskripsi Variabel Kompensasi .....	68
4.4.3 Deskripsi Variabel Beban Kerja .....	70
4.4.4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	71
4.4.5 Deskripsi Variabel Kinerja.....	72
<b>4.5 Hasil Analisis Data .....</b>	<b>73</b>
4.5.1 Uji Validitas .....	73
4.5.2 Uji Reliabilitas .....	74
4.5.3 Uji Normalitas Data .....	75
4.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.5.5 Uji Asumsi Klasik.....	78
4.5.6 Uji Hipotesis .....	80
<b>4.6 Pembahasan .....</b>	<b>81</b>
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	82
4.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	83
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
4.6.4 Pengaruh Kompensasi, Beban kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	85
<b>4.7 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>85</b>
 <b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	 <b>87</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>87</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>88</b>
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>88</b>
 <b>LAMPIRAN.....</b>	 <b>93</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Tiap Bagian PT Indoroti Prima Cemerlang Jember .....	53
Tabel 4.2 Jenis dan Varian Produk PT Indoroti Prima Cemerlang Jember	64
Tabel 4.3 Daftar Harga Produk PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.....	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	68
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi.....	69
Tabel 4.9 Jawaban Responden terhadap Variabel Beban Kerja .....	70
Tabel 4.10 Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	71
Tabel 4.11 Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja.....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas.....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas .....	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	80



**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	28
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Indoroti Prima Cemerlang Jember ....	47
Gambar 4.2 Alur Proses Produksi Roti Tawar/RT .....	60
Gambar 4.3 Alur Proses Produksi Roti Manis/RM (isi) .....	61
Gambar 4.4 Alur Proses Produksi Roti Manis Gandum .....	62
Gambar 4.5 Alur Proses Produksi Roti Manis/RM Sobek dan Kasur Manis	63
Gambar 4.6 Hasil Heteroskedastisitas.....	79

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian .....	93
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden .....	98
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Data.....	101
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	104
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Data .....	107
Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	108
Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinearitas .....	110
Lampiran 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	110
Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	113
Lampiran 10. Tabel t .....	114
Lampiran 11. Tabel r.....	117
Lampiran 12. Surat Bukti Penelitian.....	120
Lampiran 13. Dokumentasi Penelitian.....	121

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah seluruh karyawan yang turut membantu proses berjalannya aktivitas di dalam perusahaan. Peran sumber daya manusia diperlukan untuk menjalankan semua fungsi-fungsi manajemen agar berjalan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan, karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja semua karyawannya (Marwansyah, 2012:229). Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan karena kinerja merupakan suatu gambaran dimana tingkat pencapaian suatu pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan suatu organisasi. Menurut A.A. Anwar (2005:9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kinerja yang dimiliki oleh karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan baik, sebaliknya jika kinerja yang dimiliki karyawan kurang baik maka kinerja perusahaan juga akan kurang baik.

Menurut Robbins (2001), karyawan adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai karyawan tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Karyawan sebagai tenaga yang menjalankan aktivitas dalam perusahaan,

tanpa karyawan aktivitas perusahaan tidak akan beroperasi dan apabila karyawan tidak dapat menyesuaikan diri maka akan banyak kesulitan yang dihadapi oleh karyawan dan perusahaannya. Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau merugikan perusahaan dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan bagian produksi merupakan sumber daya bagi perusahaan karena mereka memegang kendali dalam proses produksi. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana produksi tersebut. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan.

Keseimbangan dan transparansi dalam kebijakan kompensasi sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Ferry dan Kartika (2013), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2011:239). Apabila pemberian kompensasi tidak diberikan secara tepat akan menyebabkan kinerja karyawan menurun, hal ini dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan karena perusahaan dapat kehilangan karyawannya dan harus mengeluarkan biaya ulang untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muthia, Megawati, dan Yusri (2014) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan memiliki korelasi relatif cukup kuat terhadap kinerja. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan suatu barang. Menurut Tarwaka (2011:106) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Pekerjaan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Beban

kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut dapat berupa target kerja dan jam kerja yang dibebankan. Beban kerja yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan serta peraturan yang berlaku di perusahaan.

Selain kompensasi dan beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo dan Bernhard (2016) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban (Alex, 2007:183). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

PT Indoroti Prima Cemerlang Jember merupakan salah satu industri manufaktur yang bergerak dalam bidang pembuatan roti dengan merek dagang *Mr.Bread*. PT Indoroti Prima Cemerlang Jember telah menjadi member dari PT. Indomarco Prismatama. PT Indoroti Prima Cemerlang Jember beralamat di Jl.Piere Tendean No.99A Jember. Dalam melakukan kegiatan produksinya, PT Indoroti Prima Cemerlang Jember menggunakan tenaga kerja dengan jumlah yang cukup banyak yaitu 47 karyawan produksi. Karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang meliputi beberapa bagian yaitu bagian *pastry*, bagian pengisian topping dalam roti dan cetak roti, bagian pengembang roti, bagian oven, bagian penataan roti setelah di oven, bagian pemotongan roti tawar yang kupas, bagian pengepakan roti, dan bagian pengecekan roti baik tidaknya untuk di produksi setelah itu di *pack* untuk di distribusi kepada konsumen. Pada bagian karyawan produksi tersebut tiap-tiap karyawan di bagi beberapa orang untuk bagianya masing-masing kurang lebih ada sekitar 5-10 karyawan. Untuk memenuhi target produksinya PT Indoroti Prima Cemerlang Jember mengharapkan para karyawan bekerja secara optimal. Karyawan perusahaan

sebagian besar berasal dari daerah Jember. Dengan pemberlakuan sistem *work shift*, para karyawan harus memenuhi target yang ditetapkan setiap harinya. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan bahan pokok makanan maka keberadaan roti yang praktis menjadi pilihan untuk sarapan pagi maupun lainnya. Saat ini kebutuhan roti dalam kebutuhan kalangan konsumen sangat dibutuhkan sebagai pengganti sarapan yang lebih praktis dan ekonomis dalam penyajiannya.

Fenomena yang terjadi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember, yaitu perusahaan mempunyai target produksi yang fluktuatif. Hal ini mengakibatkan sulitnya untuk membuat target produksi untuk setiap karyawannya, tingkat produksi pada perusahaan dari hari ke hari tidak menentu tergantung dari seberapa besar permintaan produk yang harus diselesaikan. Pekerjaan lembur mempunyai konsekuensi tersendiri bagi karyawan. Mereka mendapatkan kompensasi tersendiri pada saat lembur, namun kondisi kesehatan tidak bisa dibayar dengan upah. Kesehatan membutuhkan waktu istirahat. Selain kompensasi juga terdapat masalah beban kerja pada karyawan yaitu dengan adanya banyak varian roti dalam produksi pada perusahaan tersebut menuntut karyawan untuk dapat menguasai teknik pembuatan roti untuk seluruh varian dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda, hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember. Apabila tanggung jawab yang diberikan pihak manajemen perusahaan kepada karyawan terlalu besar akan berakibat pada beban kerja yang meningkat dan dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan sehingga menjadi tidak maksimal. Selain terdapat fenomena kompensasi dan beban kerja pada perusahaan juga terdapat masalah lingkungan kerja yaitu suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif, ventilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan sirkulasi oksigen berkurang, udara yang panas, kotor dan berdebu. Beberapa ditemukan penataan mesin dan peralatan pembuatan roti yang kurang rapi, kebersihan yang kurang dijaga, suhu ruangan yang panas yang ditimbulkan dari efek mesin dan peralatan roti yang mereka gunakan. Keadaan lingkungan kerja seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa untuk dapat mempertahankan usahanya, PT Indoroti Prima Cemerlang Jember dituntut untuk selalu meningkatkan produktivitas karyawan bagian produksi guna memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas dapat diraih jika perusahaan dapat memberikan kenyamanan pada karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam usaha pembuatan roti, PT Indoroti Prima Cemerlang Jember tidak menutup diri dalam menghadapi masalah-masalah yang terkait dengan karyawan khususnya dalam peningkatan kinerja para karyawannya. Untuk itu PT Indoroti Prima Cemerlang Jember merasa perlu mengambil langkah yang tepat dalam menangani masalah kinerja karyawan melalui kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja. Melihat kondisi tersebut maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan Bagian Produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- a. apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember?
- b. apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember?
- c. apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember?
- d. apakah kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang.
- b. menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.
- c. menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.
- d. menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain bagi akademisi, penelitian selanjutnya, dan bagi perusahaan.

#### a. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.

#### b. Bagi Penelitian selanjutnya

Memperoleh pengalaman dan menambah pengetahuan praktis yang berharga bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.

#### c. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Kompensasi

##### a. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2011:239). Kompensasi dalam perusahaan merupakan elemen penting yang harus diterapkan dengan baik oleh perusahaan kepada karyawannya, kompensasi dapat mendorong semangat kerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh mengapa orang memilih bekerja pada sebuah perusahaan tertentu. Mulyadi (2015:11) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organanisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Malayu (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sabagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika pemberian kompensasi tidak di berikan secara tepat menyebabkan karyawan tidak puas akan kompensasi yang di berikan perusahaan dan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, serta perusahaan bisa kehilangan karyawan dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Sedangkan Malayu (2012:118) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## b. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengandaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta serikat buruh dan pemerintah (Malayu, 2012:121).

### 1) Ikatan kerja sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjadinya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

### 2) Kepuasan kerja

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

### 3) Pengandaan efektif

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

### 4) Motivasi

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

### 5) Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan terjamin karena *turnover* relatif kecil.

### 6) Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar, akan membuat disiplin karyawan semakin baik. mereka menyadari serta menaati peratiran-peraturan yang berlaku.

### 7) Pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8) Pengaruh pemerintah

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

#### c. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa digolongkan menjadi beberapa jenis. Menurut Sofyandi (2008:159) mengemukakan bahwa kompensasi umumnya dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

##### 1) Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya: gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.

##### 2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

#### d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Sofyandi (2008:162) berpendapat bahwa dalam mempengaruhi perusahaan terdapat beberapa faktor dalam pemberian kompensasi yaitu adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan, biaya hidup/ *living cost*, posisi atau jabatan karyawan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, sektor pemerintah, dan sistem pembayaran atau kebijakan kompensasi

1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Apabila permintaan tenaga kerja datang dari pihak perusahaan maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi, sebaliknya apabila individu yang membutuhkan pekerjaan maka kompensasi relatif lebih rendah.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar atau kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Eksistensi karyawan dalam perusahaan akan membuat karyawan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan, maka akan muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa adanya karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi besarnya kompensasi.

4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima.

5) Biaya hidup/*living cost*

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

6) Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan karyawan akan mempengaruhi besarnya kompensasi, selain itu berat ringannya bebas dan tanggung jawab suatu pekerjaan pun mempengaruhi kompensasi.

7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi kompensasinya.

8) Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung agar karyawan mendapat kompensasi yang adil dan layak.

e. Sistem pembayaran dan kebijakan kompensasi

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

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

2) Sistem hasil (*output*)

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

3) Sistem borongan

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

f. Asas-asas Kompensasi

Menurut Malayu (2009:122) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku.

1) Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek diatas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

## 2) Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relative, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

### g. Indikator Kompensasi

Menurut Malayu (2012:12) indikator kompensasi antara lain gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

#### 1) Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang diterima setiap bulan. Sesuai dengan hasil kerja yang dicapai.

#### 2) Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji, berupa bayaran tambahan berdasarkan prestasi kerja, jumlah kehadiran dan lain-lain.

#### 3) Tunjangan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Seperti, tunjangan jabatan, asuransi kesehatan, tunjangan hari raya (THR) dan lain-lain.

#### 4) Fasilitas

Kompensasi non finansial yang berupa sarana dan prasarana yang diberikan untuk menunjang kelancaran pekerjaan.

Indikator-indikator kompensasi menurut Mulyadi (2015:12) adalah gaji, insentif, Tunjangan Hari Raya (THR), dan asuransi.

#### 1) Gaji

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

#### 2) Insentif

Insentif adalah sebuah imbalan secara langsung kepada karyawan dikarenakan kinerja karyawan tersebut melebihi dari standar yang ditentukan oleh pimpinan dan pemberian insentif tersebut tidak mempengaruhi gaji/upah.

### 3) Tunjangan hari raya (THR)

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

### 4) Asuransi

Asuransi adalah kompensasi tidak langsung karena merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

## 2.1.2 Beban Kerja

### a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011: 106). Menurut Henry (2006), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Gawron (2008:87) mengartikan beban kerja sebagai berikut : *workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment*, berarti beban kerja merupakan seperangkat tuntutan tugas, upaya dan aktivitas ataupun pencapaian seseorang. Beban kerja dapat diklasifikasikan secara kuantitatif (banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan) dan kualitatif (kerumitan suatu pekerjaan).

Beban kerja yang dipercayakan kepada karyawan hendaknya harus merata sehingga karyawan dengan beban kerja yang berlebihan dapat dihindari. Hal ini bukan berarti bahwa setiap karyawan memiliki jumlah tugas yang sama melainkan beban kerja tersebut harus mempertimbangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh setiap individu sehingga individu tersebut dapat bekerja secara optimal dan hasilnya juga akan maksimal. Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian

pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

#### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000:2), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain faktor eksternal dan faktor internal.

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas-tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja.
  - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
  - b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

#### c. Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba (2000:4) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu



sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan.

Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya. Menurut Setyawan dan Kuswati (2006:109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

#### d. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah mengadopsi indikator beban kerja pada penelitian yang digunakan oleh Febri (2015:24) dan menurut Gawron (2008:87). Ketiga indikator tersebut adalah aspek beban mental, aspek beban fisik, dan aspek beban waktu.

##### 1) Aspek beban mental

Pandangan individu mengenai besarnya beban mental yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya ataupun perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikannya. Beban kerja muncul menginggit hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat berkaitan dengan pekerjaan dan sejumlah mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

##### 2) Aspek beban fisik

Pandangan individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, mengerjakan pekerjaan yang tidak terduga seperti mengerjakan pekerjaan ekstra diluar pekerjaan utamanya.

##### 3) Aspek beban waktu

Kesan atau pandangan individu mengenai target yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Indikator-indikator menurut Achmad (2012:22), meliputi antara lain target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan.

### 1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### 2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

### 3) Standar pekerjaan

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

## 2.1.3 Lingkungan Kerja

### a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan disekitarnya. Pengertian lingkungan kerja menurut Danang (2013:43) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi

lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dan Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

#### b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Suwanto dan Priansa (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

##### 1) Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.

- a) Rencana ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b) Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja dan prodesur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c) Kondisi lingkungan kerja meliputi penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan keyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy* dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

## 2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, dan perubahan-perubahan dalam segala bentuk.

### a) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

### b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

### c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

### d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan organisasi dan pergantian pimpinan perusahaan.

Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

### c. Efek Lingkungan Kerja

Menurut L. Meily (2012;24). Jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas berkurang bagi perusahaan. Sedangkan Ruang kerja karyawan yang nyaman membuat mereka senang dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Hal itu bisa membuat mereka merasa betah bekerja di perusahaan. Manajemen perusahaan yang baik akan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya agar mereka bisa bekerja dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26), indikator lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu penerangan, dekorasi atau ruang gerak, suhu udara, suara bising, keamanan bekerja, dan hubungan antar karyawan.

#### 1) Penerangan

Penerangan atau pencahayaan ditempat bekerja dapat berasal dari lampu dan sinar matahari yang masuk melalui ventilasi ditempat kerja.

#### 2) Dekorasi atau ruang gerak

Tempat kerja ditata sedemikian rupa sehingga alat-alat yang digunakan tidak mengganggu aktifitas para karyawan.

#### 3) Suhu udara

Suhu udara merupakan hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan, suhu udara diatur sedemikian rupa sehingga dapat diterima oleh karyawan.

#### 4) Suara bising

Suara bising yang tidak diperkirakan oleh karyawan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

5) Keamanan bekerja

Perusahaan menjamin keamanan setiap karyawan untuk tidak terjadi kriminal antar karyawan.

6) Hubungan antar karyawan

Hubungan karyawan antar rekan kerja maupun atasan dapat terjalin dengan komunikasi yang baik dan mampu bekerja sama dengan baik.

Menurut Anwar (2009), indikator-indikator lingkungan kerja meliputi penerangan, kondisi suara, penggunaan warna, musik, temperatur dan kelembapan, dan hubungan karyawan.

1) Penerangan

Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus akut.

2) Kondisi Suara

Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.

3) Penggunaan Warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.

4) Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi.

5) Temperatur dan Kelembapan

Temperatur dan kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur antara 73<sup>0</sup>F sampai 77<sup>0</sup>F cocok untuk ruang kerja dengan kelembapan antara 25% hingga 50%. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan.

## 6) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan yang harmonis ini akan saling membantu para karyawan dalam mengerjakan suatu aktivitas pekerjaan dan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

### 2.1.4 Kinerja Karyawan

#### a. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan (Moeheriono, 2012:95). Sedangkan menurut Mulyadi (2015:63) kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Mathis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas yang telah dibebankan.

#### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik hubungan dengan karyawan maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan. Menurut Wilson (2012:140) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari hasil kerja, perilaku, atribut dan kompetensi, dan komparatif.

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan besar kenaikannya, misalnya, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.
- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti pelayanannya, kesopannya, sikapnya, dan perilakunya terhadap sesama karyawan atau kepada pelanggan.
- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

#### c. Indikator Kinerja

Menurut Chishty (2010:12), Ia berpendapat untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka. pengukuran kinerja karyawan dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi. Secara umum, kinerja diukur dari ketepatan, deskripsi pekerjaan, kuantitas, dan kualitas.

##### 1) Ketepatan

Waktu Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

##### 2) Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

##### 3) Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

##### 4) Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.



Mathis dan Jackson (2009:116) mengemukakan indikator kinerja adalah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

1) Kuantitas

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

2) Kualitas

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

3) Keandalan

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

4) Kehadiran

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

5) Kemampuan Bekerja Sama

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

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai dasar dan referensi bagi peneliti, walaupun terdapat perbedaan subjek, objek, dan variabel penelitian. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi (2013) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Berkat Anugrah” dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Berkat Anugrah dengan taraf sigifikasi sebesar 0,00 dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf sebesar 0,001. Diantara kompensasi dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang dominan adalah variabel kompensasi dimana variabel kompensasi memiliki nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,537 lebih besar dari pada lingkungan kerja.
- b. I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi indrawati (2013) dengan judul “Pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pande Agung Segara Dewata” dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Muthia Roza Linda, Megawati, dan Yusri Japriska (2014) dengan judul “Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*” dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan memiliki korelasi relatif cukup kuat terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika beban kerja baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Lingkungan kerja memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan memiliki korelasi kuat terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai, tidak mempengaruhi kinerja mereka, karena tidak adanya rangsangan yang diberikan kepada pegawai.

- d. Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, dan Irvan Tang (2015) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi” dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi dengan taraf signifikansi 0,581, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi 0,000, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi 0,025.
- e. Rivaldo F. Khoe dan Bernhard Tewal (2016) dengan judul “pengaruh kompensasi, pendidikan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors” dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors dengan taraf signifikansi 0,009, pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi 0,039, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi 0,047. Kompensasi merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendidikan merupakan variabel kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan variabel ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- f. Honey Desy Arristra (2016) dengan judul “pengaruh kompensasi, beban kerja dan kualitas pelayanan terhadap kinerja karyawan tenaga administrasi di Rawat Inap dan Jalan Rumah Sakit Daerah dr. SOEBANDI Kabupaten Jember” dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga administrasi di rawat inap dan rawat jalan Rumah Sakit Daerah dr. SOEBANDI Kabupaten Jember dengan taraf signifikasinya sebesar 0,561 terhadap variabel kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga administrasi di rawat inap dan rawat jalan di Rumah Sakit Daerah dr. SOEBANDI Kabupaten Jember dengan taraf signifikasinya yaitu sebesar 0,588 terhadap variabel kinerja karyawan. Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga administrasi di rawat inap dan rawat jalan Rumah Sakit Daerah dr. SOEBANDI Kabupaten Jember dengan taraf signifikasinya sebesar 0,000 terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi (2013)	Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja (Y)	<i>Regresi Linear Berganda</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi indrawati (2013)	Kompetensi (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y)	<i>Regresi Linear Berganda</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial dapat diketahui kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3.	Muthia Roza Linda, Megawati, dan Yusri Japriska (2014)	Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi (X3)	<i>Regresi Linear Berganda</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan

Dilanjutkan ke halaman 27

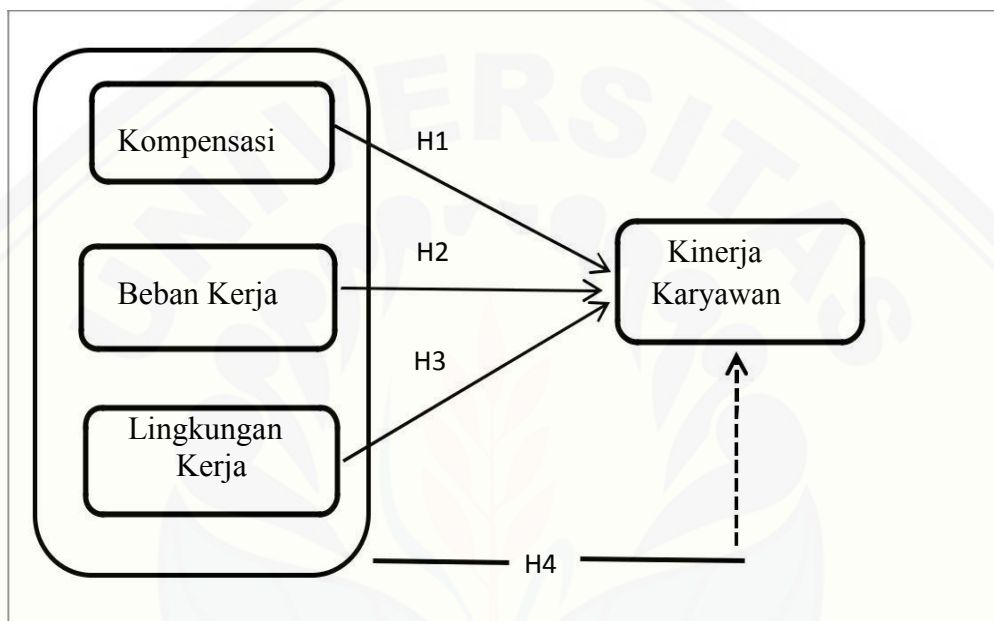
Lanjutan Tabel 2.1 Halaman 26

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
		terhadap kinerja (Y)		terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, dan Irvan Tang (2015)	Lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja (Y)	<i>Regresi Linear Berganda</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Rivaldo F. Khoe dan Bernhard Tewal (2016)	Kompensasi (X1), pendidikan (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y)	<i>Regresi Linear Berganda</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Honey Desy Arristra (2016)	Kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan kualitas pelayanan (X3) terhadap kinerja (Y)	<i>Regresi Linear Berganda</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi (2013), I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi indrawati (2013), Muthia Roza Linda Megawati, dan Yusri Japriski (2014), Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, dan Irvan Tang (2015), Rivaldo F. Khoe dan Bernhard Tewal (2016), Honey Desy Arristra (2016).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan studi empiris dan teoritis, maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti gambar berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- > : pengaruh secara parsial  
 - - - - -> : pengaruh secara simultan

### 2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini yaitu:

- a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:239) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Dari hasil penelitian Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah dengan taraf sigifikasi sebesar 0,00 dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan taraf sebesar 0,001. Diantara kompensasi dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang dominan adalah variabel kompensasi dimana variabel kompensasi memiliki nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,537 lebih besar dari pada lingkungan kerja. Maka hipotesis yang dapat diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Indoroti Prima Cemerlang Jember.

b. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011: 106). Dari hasil penelitian Muthia Roza Linda, Megawati, dan Yusri Japriska (2014) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan memiliki korelasi relatif cukup kuat terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika beban kerja baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Maka hipotesis yang dapat diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Indoroti Prima Cemerlang Jember.

c. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sunyoto (2013:43) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Dari hasil penelitian Rivaldo F. Khoe dan Bernhard Tewal (2016) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi 0,047. Lingkungan kerja merupakan variabel ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang dapat diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Indoroti Prima Cemerlang Jember.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rencana Penelitian

Rencana penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang digunakan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai dan analisis data statistik yang digunakan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan statistik.

Menurut Emzir (2009:28) pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigma post positif dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis dan pernyataan spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi serta pengujian teori) menggunakan strategi penelitian eksperimen dan survei yang memerlukan statistik. Menurut Hermawan (2009:20) *research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Indoroti Prima Cemerlang Jember dengan jumlah 47 karyawan.

#### 3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus, dimana populasi kurang dari 100 maka semua anggota



populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan jumlah populasi yang dimiliki PT Indoroti Prima Cemerlang yaitu sebanyak 47 karyawan bagian produksi. Cara pengukuran sampel ini mengacu pada pendapat Arikunto (2011:112) yang menyatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam bentuk data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang menunjukkan jumlah atau banyaknya karyawan bagian produksi yang bekerja pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder untuk penelitian ini dapat diperoleh dari dokumen dan informasi lainnya. Sumber data sekunder meliputi jurnal-jurnal, buku yang terkait dengan penelitian, web, dan arsip yang tersedia pada PT.Indoroti Prima Cemerlang Jember.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, studi pustaka, dan observasi.

#### a. Kuesioner

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

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Saat mengajukan pertanyaan, peneliti berhadapan langsung dengan kepala bagian sumber daya manusia dan responden, serta data yang didapat sebagai informasi tambahan dalam penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan buku atau literatur yang berhubungan dengan penelitian yang kemudian dilakukan pengutipan dan pencatatan para pendapat ahli untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian.

d. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai variabel bebas atau *independent variabel* dan variabel terikat atau *dependent variabel*.

- a. Variabel bebas atau *independent variabel* yang disimbolkan dengan X, yang terdiri atas: kompensasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).
- b. Variabel terikat atau *dependent variabel* yang disimbolkan dengan Y, yaitu kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun kuesioner penelitian, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu:

a. Variabel Bebas atau *Independent Variabel* (X)

Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).

1) Kompensasi ( $X_1$ )

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Malayu (2012:12), indikator kompensasi yang sesuai dengan PT Indoroti Prima Cemerlang Jember adalah gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan tepat waktu secara bulanan.

b) Insentif

Insentif adalah sebuah imbalan secara langsung yang diberikan karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember dikarenakan kinerja karyawan bagian produksi tersebut melebihi dari standar yang ditentukan oleh perusahaan PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.

c) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

d) Fasilitas

Fasilitas merupakan kompensasi non finansial yang berupa sarana dan prasarana yang diberikan untuk menunjang lancarnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.

2) Beban Kerja ( $X_2$ )

Beban kerja merupakan bagaimana karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember dapat melakukan pekerjaan yang menjadi

tanggung jawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan suatu barang selama periode tertentu dalam keadaan normal. Menurut Achmad (2012:12), indikator beban kerja yang sesuai dengan PT Indoroti Prima Cemerlang Jember adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan.

a) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan karyawan bagian produksi PT Indoroti Prima Cemerlang Jember untuk menyelesaikan pekerjaannya.

b) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.

c) Standar pekerjaan

Pengetahuan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.

3) Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar para karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Menurut Sedarmayanti (2009:26), indikator lingkungan kerja yang sesuai dengan PT Indoroti Prima Cemerlang Jember adalah penerangan, dekorasi atau ruang gerak, suhu udara, suara bising, keamanan bekerja, dan hubungan antar karyawan.

a) Penerangan

Penerangan atau pencahayaan ditempat bekerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember berasal dari lampu dan sinar matahari yang masuk melalui ventilasi ditempat kerja.

b) Dekorasi atau ruang gerak

Tempat kerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember ditata sedemikian rupa sehingga alat-alat yang digunakan tidak mengganggu aktifitas para karyawan.

c) Suhu udara

Suhu udara merupakan hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan, suhu udara diatur sedemikian rupa sehingga dapat diterima oleh karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember.

d) Suara bising

Suara bising yang tidak diperkirakan oleh karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

e) Keamanan bekerja

Keadaan yang melindungi fasilitas perusahaan dan peralatan yang ada dari akses-akses yang tidak sah serta untuk melindungi para karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang ketika sedang.

f) Hubungan antar karyawan

Hubungan karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember antar rekan kerja maupun atasan dapat terjalin dengan komunikasi yang baik dan mampu bekerja sama dengan baik.

b. Variabel terikat atau *dependent variabel*.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja, yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2009:161), indikator kinerja yang sesuai dengan PT Indoroti Prima Cemerlang Jember adalah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan PT Indoroti Prima Cemerlang Jember dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas

yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari standart PT Indoroti Prima Cemerlang Jember terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

#### 2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas PT Indoroti Prima Cemerlang Jember yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari presepsi karyawan PT Indoroti Prima Cemerlang Jember terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan karyawan bagian produksi PT Indoroti Prima Cemerlang Jember untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

#### 4) Kehadiran

Keandalan adalah keyakinan karyawan bagian produksi PT Indoroti Prima Cemerlang Jember akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

#### 5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang karyawan bagian produksi PT Indoroti Prima Cemerlang Jember untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan PT Indoroti Prima Cemerlang Jember sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2012:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial. Skala likert yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Setiap item dalam daftar pertanyaan yang berhubungan dengan indikator variabel dinilai atau diberi skor sebagai berikut:

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

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas Data

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Menurut Imam (2013:147) model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki distribusi normal. Apabila data tidak berdistribusi normal maka parametrik tidak bisa digunakan karena statistik dalam analisis parametrik diturunkan dari distribusi normal (Sugiyono, 2012:239). Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov sminov* test dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-sminovtest* sebagai berikut:

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

#### 3.8.2 Uji Instrumen

Data mempunyai kedudukan yang penting dalam suatu penelitian karena menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian data untuk mendapatkan mutu yang baik. Benar – tidaknya tergantung instrument pengumpulan data. Sedangkan

instrument yang baik harus memiliki dua persyaratan yaitu validitas dan reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan. Uji validitas adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Arikunto (2011:135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Pearson Product Moment*, adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid sedangkan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  instrumen valid (Imam, 2013:47). Nilai  $r_{hitung}$  diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

- r : koefisien korelasi
- X : nilai indikator variabel
- Y : nilai total variabel
- n : jumlah data (responden sampel)

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor dengan skor total yang merupakan skor tiap butir. Butir pertanyaan dikatakan valid jika signifikasinya  $< 0,05$  (Sugiono, 2007:115).

#### b. Uji Reliabilitas

Setelah alat ukur dinyatakan valid, selanjutnya alat ukur tersebut harus diukur reliabilitasnya. Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran dilakukan dua kali atau lebih (Husein,



2003:176). Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten atau stabil. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Sesuai yang diisyaratkan oleh Nunnally (dalam Imam 2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,07. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$a = \frac{r}{1 + (X - 1)r}$$

Keterangan:

$a$  = koefisien *Cronbach Alpha*

$X$  = jumlah pernyataan di skala

$r$  = rata-rata kondisi diantara butir-butir pernyataan

### 3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Metode ini menghubungkan satu variabel *dependent* dengan banyak variabel *independen*. Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono,2010:277).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel bebasnya adalah kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
X <sub>1</sub>	= Kompensasi
X <sub>2</sub>	= Beban Kerja
X <sub>3</sub>	= Lingkungan Kerja
b <sub>1</sub> ,b <sub>2</sub> ,b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
e	= Standard Error

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linear tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linear Unbiased Estimator* = BLUE), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses menggunakan program SPSS v.21 *for windows*. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Menurut Imam (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflationfactors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai  $TOL < 0,01$  atau  $TOL > 10$  dan nilai  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas dan sebaliknya.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika varian satu pengamatan lain berbeda, disebut heteroskedastisitas (Imam, 2013:105). Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji glesjer (*glesjer test*) atau uji park (*part test*). Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji park. Metode uji park yaitu dengan meregresikan nilai residual ( $Ln\epsilon_i^2$ ) dengan masing-masing variabel dependen ( $LnX_2$ ). Kriteria pengujian adalah:

$H_0$  : tidak ada gejala heteroskedastisitas bila  $t$  hitung  $<$   $t$  table.

$H_a$  : ada gejala heteroskedastisitas bila  $t$  hitung  $>$   $t$  table.

### 3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun uji hipotesis tersebut terdiri dari:

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (X) secara parsial. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *dependent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Imam, 2011:84). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05%. Untuk menguji signifikansi pengaruh yaitu apakah yang ditemukan itu berlaku untuk keseluruhan populasi maka perlu dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) (Sugiyono, 2012:184) dengan rumus:

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

dimana:

- t = nilai hitung  
 n = jumlah responden uji coba  
 r = koefisien korelasi hasil r hitung

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan berikut:

- a) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.  
 b) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Imam, 2013:96). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel kompensasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $x_3$ ) terhadap variabel kinerja (Y). Rumus yang akan digunakan adalah :

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

Keterangan :

- F = pengujian secara simultan  
 $R^2$  = koefisien determinasi  
 k = banyaknya variable  
 n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F :

- a)  $F_{hitung} > F_{tabel}$

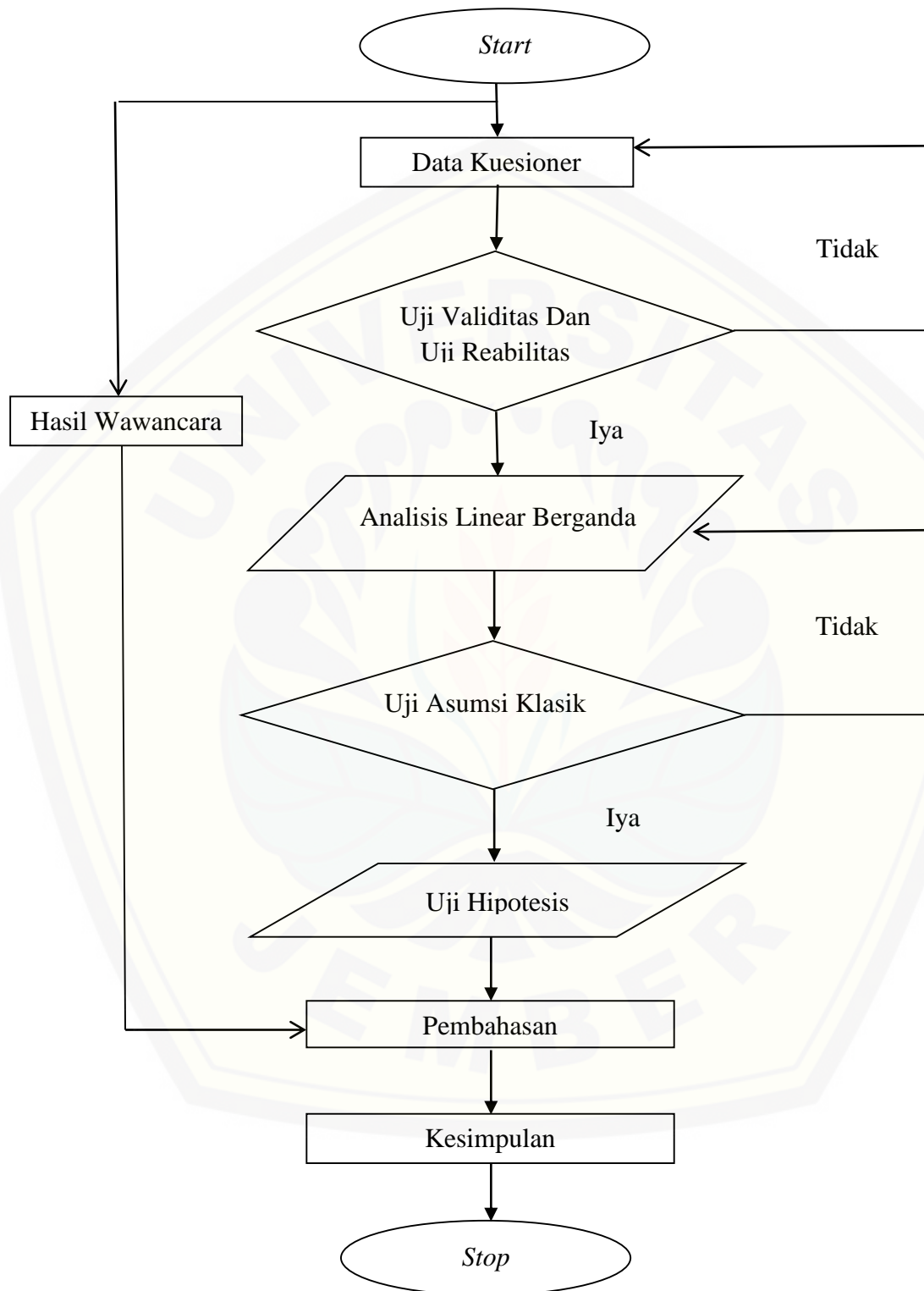
$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat (Y).

- b)  $Sig < \alpha$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat (Y).

- c) *Level of significance 5%.*

### 3.12 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan Gambar :

- a. *Start* yaitu tahap awal atau persiapan penelitian terhadap masalah.
- b. Pengumpulan data, terdiri dari:
  - 1) Data kuesioner yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berhubungan dengan variabel kompensasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).
  - 2) Hasil wawancara yaitu diperoleh dengan bertatap muka langsung dengan narasumber untuk mengetahui informasi lebih mendalam sesuai dengan variabel yang diangkat peneliti berdasarkan fenomena yang ada diperusahaan, terutama untuk memperdalam pembahasan.
- c. Melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data untuk mengetahui keandalan instrumen dalam penelitian.
- d. Uji data dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- e. Uji asumsi klasik untuk mengetahui adanya multikolinieritas dan heteroskedastisitas.
- f. Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- g. Menyimpulkan hasil penelitian.
- h. *Stop* yaitu hasil akhir dari penelitian yang dilakukan.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember dengan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0.866 terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember dengan arah positif dengan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0.024 terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember dengan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0.834 terhadap variabel kinerja karyawan.
- d. Kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember dengan taraf signifikansi 0,330 terhadap variabel kinerja karyawan.

### 5.2 Saran

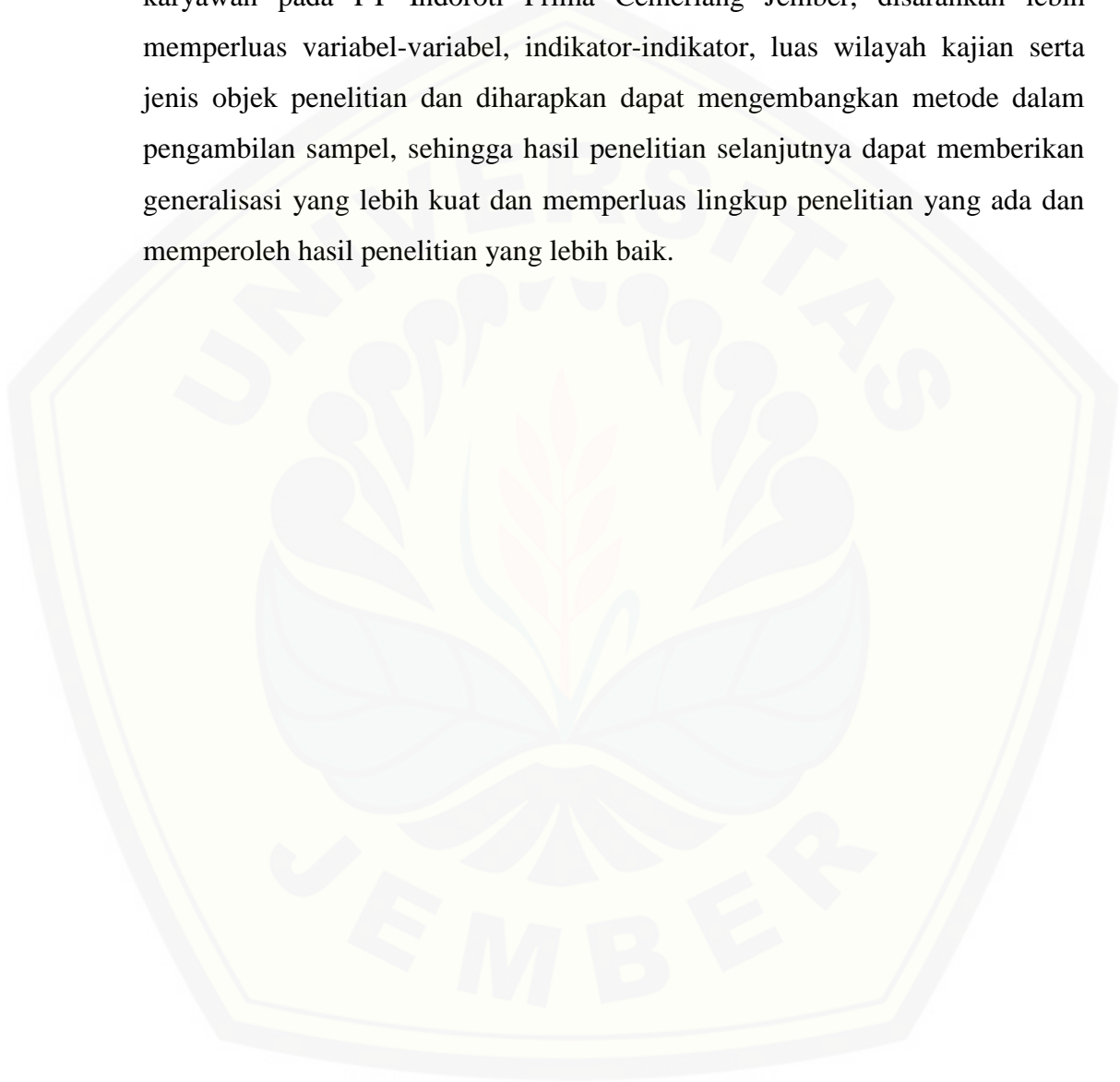
Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran yang akan menjadi implikasi bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan, antara lain:

#### a. Bagi Perusahaan

PT Indoroti Prima Cemerlang Jember diharapkan dapat lebih menyesuaikan dan mengembangkan kompensasi yang diberikan agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan diharapkan lebih memperhatikan beban kerja

yang dibebankan kepada karyawannya agar karyawan merasa nyaman dengan kemampuan yang dimilikinya.

- b. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember, disarankan lebih memperluas variabel-variabel, indikator-indikator, luas wilayah kajian serta jenis objek penelitian dan diharapkan dapat mengembangkan metode dalam pengambilan sampel, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan generalisasi yang lebih kuat dan memperluas lingkup penelitian yang ada dan memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.





**DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Syukriansyah Putra. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit PT. Wom Finance Cabang Depok. Skripsi. Program Sarjana Alih Jenis Manajemen, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor Bogor.
- Alex S. Nitisemito. 2007. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- ..... 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Christy, Saeed ul hasan., Rafiq,M.Rahman,F.,Junani.,Nabi Bux.,Ajmal.,M (2010). Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Journal Academic*. Vol10.hal 12-13.
- Danang Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Emzir. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Febri Furqon Artadi. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Berkat Anugrah. *Jurnal Online Universitas Udayana Bali*.
- Gawron, V. J. 2008. *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measure Handbook, Second Edition*. USA: CRC Press Taylor & Francis Group.
- Henry Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

- Honey Desy Arristra. 2016. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Administrasi di Rawat Inap dan Jalan Rumah Sakit Daerah dr. SOEBANDI Kabupaten Jember. *Jurnal Online Universitas Jember*.
- Husein Umar. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Sample & Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi indrawati. 2013. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pande Agung Segara Dewata. *Jurnal Online Universitas Udayana Bali*.
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* . Edisi kelima. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- ..... 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- L. Meily Kurniawidjaja. 2012. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Lingkungan Kerja*. Jakarta: UI-Press.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- ..... 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manuaba, A. 2000. Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam: Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi. Surabaya: PT. Guna Widya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 10. Thomson South-Western.
- ..... 2009. *Human Resource Management*. Jakarta. Salemba Empat.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In Media

- Muthia Roza Linda, Megawati, dan Yusri Japriska. 2014. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. *Jurnal Online Universitas Negeri Padang* .
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, dan Irvan Tang. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Online Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- PP No. 10 Tahun 1979, Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.
- Rivaldo F. Khoe dan Bernhard Tewel. 2016. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan *Lingkungan Kerja* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sinar Gorontalo Berlian Motors. *Jurnal Online Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Robbins, Stephen. P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- ..... 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwanto & Priansa. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Peneltian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2011. *Beban Kerja (Workload)*. Solo: Harapan Press
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

## LAMPIRAN

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT INDOROTI PRIMA CEMERLANG JEMBER

---

Yth.  
Bapak/ Saudara/Responden  
PT Indoroti Prima Cemerlang Jember  
Di  
Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ages Agnesi Pinky Nuryansa

NIM : 130810201038

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Saya saat ini sedang menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Indoroti Prima Cemerlang Jember”** guna memperoleh gelar kesarjanaan program S1 di Universitas Negeri Jember. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan saudara untuk meluangkan waktu guna mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada. Kuesioner ini semata mata untuk kepentingan ilmiah, oleh karenanya kesungguhan saudara dalam mengisi setiap poin pertanyaan akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini. Semua data dan jawaban saudara akan dijamin kerahasiaannya. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Ages Agnesi Pinky N.

130810201038

## Lembar Kuesioner

### 1. Identitas Responden

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

### 2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

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

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

## Daftar Pernyataan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu menerima gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu.					
2.	Saya dapat insentif dari perusahaan saat output pekerjaan melebihi standar yang ditentukan.					
3.	Saya selalu memperoleh tunjangan yang diberikan oleh perusahaan (THR, uang lembur, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan) sesuai ketentuan.					
4.	Fasilitas pekerjaan yang di sediakan menunjang proses kerja saya.					
5.	Target kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.					
6.	Kondisi pekerjaan sangat sesuai dengan diri saya.					
7.	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup tentang standar pekerjaan.					
8.	Penerangan dalam ruang kerja sangat baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas pada saat saya bekerja.					
9.	Penataan ruang kerja mendukung aktivitas pekerjaan yang saya kerjakan di perusahaan.					
10.	Pengaturan ventilasi atau suhu udara di perusahaan membuat saya selalu nyaman dan lancar di tempat saya bekerja.					
11.	Frekuensi suara di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya bekerja.					
12.	Penyediaan alat keamanan kerja tercukupi					
13.	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.					

**Kuesioner Kinerja Karyawan**

No.	Responden	Penilaian Atasan				
		Kuantitas	Kualitas	Keandalan	Kehadiran	Kemampuan Bekerja Sama
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						

Dilanjutkan ke halaman 95

Lanjutan Kuesioner Kinerja Karyawan halaman 94

No.	Responden	Penilaian Atasan				
		Kuantitas	Kualitas	Keandalan	Kehadiran	Kemampuan Bekerja Sama
43						
44						
45						
46						
47						

**Catatan:**

- Pada penilaian Kinerja Karyawan dapat diisi dengan skala angka 1-5
- Keterangan Indikator Kinerja Karyawan:
  1. Kuantitas: karyawan selalu menyelesaikan target volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.
  2. Kualitas: hasil kerja karyawan selalu sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.
  3. Keandalan: selama karyawan bekerja, karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan cepat, akurat dan tidak ada kesalahan.
  4. Kehadiran: karyawan selalu hadir dan pulang di tempat kerja tepat waktu.
  5. Kemampuan bekerja sama: karyawan selalu mengutamakan *team work* dalam setiap pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan.



## Lampiran 2. Rekapitulasi Data Kuesioner

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

Dilanjutkan ke halaman 98

Lanjutan Lampiran 2 halaman 97

No	Kompensasi (X1)				Total	No	Beban Kerja (X2)			Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4			X2.1	X2.2	X2.3	
36	4	4	4	2	14	36	4	4	4	12
37	5	5	5	4	16	37	4	4	4	12
38	4	4	5	4	17	38	3	4	5	12
39	5	5	5	4	19	39	5	4	4	13
40	5	4	5	5	19	40	5	5	4	14
41	5	4	5	5	19	41	4	4	4	12
42	5	4	4	4	17	42	4	4	4	12
43	4	5	3	5	17	43	4	5	5	14
44	4	4	4	3	15	44	3	4	4	11
45	4	4	4	4	16	45	4	4	4	12
46	5	5	5	4	19	46	5	4	5	14
47	4	4	4	4	16	47	3	3	4	10

No	Lingkungan Kerja (X3)						Total	No	Kinerja Karyawan (Y)					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6			Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	5	5	4	4	3	4	25	1	5	4	4	3	5	21
2	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	3	3	3	17
3	4	3	3	4	2	4	20	3	3	3	3	3	3	15
4	5	4	1	3	3	4	20	4	3	3	3	3	3	15
5	4	4	4	4	4	5	25	5	3	3	3	3	3	15
6	4	4	3	4	4	4	23	6	3	3	3	3	3	15
7	5	4	3	2	4	5	23	7	3	3	3	3	3	15
8	5	5	3	4	4	4	25	8	4	3	3	3	4	17
9	5	4	4	4	4	5	26	9	3	3	3	4	3	16
10	4	4	4	4	3	4	23	10	3	3	3	3	3	15
11	5	4	4	4	5	5	27	11	3	3	3	3	3	15
12	5	5	4	5	4	5	28	12	3	3	3	2	3	14
13	5	5	1	5	5	5	26	13	3	3	3	3	3	15
14	5	4	5	4	5	4	27	14	3	3	3	3	3	15
15	4	4	3	4	4	5	24	15	3	4	3	3	3	16
16	5	4	5	5	5	5	29	16	3	3	3	3	3	15
17	2	3	2	4	4	4	19	17	3	3	3	3	3	15

Dilanjutkan ke halaman 99

Lanjutan Lampiran 2 halaman 98

No	Lingkungan Kerja (X3)						Total	No	Kinerja Karyawan (Y)					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6			Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
18	5	4	4	4	4	5	26	18	4	3	3	3	3	16
19	5	5	5	5	5	5	30	19	3	3	3	3	3	15
20	4	4	5	4	4	4	25	20	3	3	4	3	3	16
21	4	4	5	4	4	5	26	21	3	3	3	3	4	16
22	4	3	2	4	3	5	21	22	3	4	3	3	3	16
23	5	4	3	5	4	5	26	23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	4	4	4	4	24	24	3	3	3	3	3	15
25	4	4	2	4	4	5	23	25	3	3	3	3	3	15
26	4	4	4	4	4	4	24	26	3	3	3	3	3	15
27	4	4	4	4	4	4	24	27	3	3	4	3	4	17
28	5	5	3	5	3	5	26	28	3	3	3	3	3	15
29	5	5	4	4	5	5	28	29	4	4	4	4	3	19
30	5	4	4	5	4	5	27	30	3	4	3	3	3	16
31	5	4	4	4	3	5	25	31	3	3	3	3	3	15
32	5	4	4	5	4	5	27	32	3	3	3	3	3	15
33	5	4	3	4	4	4	24	33	3	2	3	3	3	14
34	3	4	4	4	4	4	23	34	3	3	4	3	3	16
35	5	4	4	4	4	4	25	35	3	4	4	3	3	17
36	4	4	2	4	4	4	22	36	3	3	4	3	4	17
37	4	4	4	4	4	4	24	37	3	3	3	3	4	16
38	4	4	4	4	4	5	25	38	3	3	3	3	3	15
39	5	4	5	5	4	5	28	39	3	4	3	3	4	17
40	5	4	4	4	3	5	25	40	3	2	3	3	3	14
41	4	4	4	4	5	4	25	41	3	3	3	3	4	16
42	4	4	4	4	4	4	24	42	3	3	3	3	4	16
43	4	4	5	5	4	5	27	43	3	3	3	3	3	15
44	5	4	4	5	4	4	26	44	4	3	3	3	3	16
45	4	4	4	4	3	5	24	45	3	3	3	3	3	15
46	4	5	4	5	5	5	28	46	3	3	3	3	3	15
47	4	4	4	3	3	3	21	47	2	3	3	3	2	13

Lampiran 3. Uji Validitas Data

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.454**	.531**	.424**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.003	.000
	N	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.454**	1	.351*	.170	.604**
	Sig. (2-tailed)	.001		.016	.254	.000
	N	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.531**	.351*	1	.317*	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016		.030	.000
	N	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.424**	.170	.317*	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.003	.254	.030		.000
	N	47	47	47	47	47
Kompensasi	Pearson Correlation	.794**	.604**	.713**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

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

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

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Beban Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.596**	.327*	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.025	.000
	N	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.596**	1	.301*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.040	.000
	N	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.327*	.301*	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.025	.040		.000
	N	47	47	47	47
Beban Kerja	Pearson Correlation	.867**	.804**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47

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

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

## Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Lingkungan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.481**	.115	.200	.113	.354*	.583**
	Sig. (2-tailed)		.001	.440	.178	.449	.015	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.2	Pearson Correlation	.481**	1	.121	.314*	.360*	.204	.612**
	Sig. (2-tailed)	.001		.419	.031	.013	.169	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.3	Pearson Correlation	.115	.121	1	.242	.232	.067	.612**
	Sig. (2-tailed)	.440	.419		.102	.116	.653	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.4	Pearson Correlation	.200	.314*	.242	1	.296*	.391**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.178	.031	.102		.043	.007	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.5	Pearson Correlation	.113	.360*	.232	.296*	1	.209	.606**
	Sig. (2-tailed)	.449	.013	.116	.043		.159	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.6	Pearson Correlation	.354*	.204	.067	.391**	.209	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.015	.169	.653	.007	.159		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.583**	.612**	.612**	.646**	.606**	.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

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

## Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.350*	.284	.166	.475**	.761**
	Sig. (2-tailed)		.016	.053	.264	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	.350*	1	.284	.166	.181	.648**
	Sig. (2-tailed)	.016		.053	.264	.222	.000
	N	47	47	47	47	47	47

Dilanjutkan halaman 102

Lanjutan lampiran 3 halaman 101

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan
Y3	Pearson Correlation	.284	.284	1	.202	.324*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.053	.053		.173	.026	.000
	N	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	.166	.166	.202	1	-.033	.355*
	Sig. (2-tailed)	.264	.264	.173		.826	.014
	N	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	.475**	.181	.324*	-.033	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.001	.222	.026	.826		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.761**	.648**	.638**	.355*	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.014	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

**Lampiran 4. Uji Reliabilitas Data****Reliability**

a. Variabel Kompensasi (X1)

**Scale: Alpha****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	47	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	5

b. Variabel Beban Kerja (X2)

**Scale: Alpha****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	47	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	4

## c. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

**Scale: Alpha****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	47	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	7

## d. Kinerja Karyawan (Y)

**Scale: Alpha****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	47	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	6



## ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	261.702	46	5.689		
Within People					
Between Items	3985.420	3	1328.473	584.168	.000
Residual	313.830	138	2.274		
Total	4299.250	141	30.491		
Total	4560.952	187	24.390		

Grand Mean = 17,5160



**Lampiran 5. Uji Normalitas Data****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	N	47
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24469001
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.068
	Kolmogorov-Smirnov Z	.959
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.316

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 6. Uji Regresi Linear Berganda

## Regression

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	15.6170	1.29469	47
Kompensasi	17.3617	1.81090	47
Beban Kerja	12.2553	1.39047	47
Lingkungan Kerja	24.8298	2.37120	47

## Correlations

		Kinerja Karyawan	Kompensasi	Beban Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.135	.273	.113
	Kompensasi	.135	1.000	.550	.354
	Beban Kerja	.273	.550	1.000	.323
	Lingkungan Kerja	.113	.354	.323	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.184	.032	.225
	Kompensasi	.184	.	.000	.007
	Beban Kerja	.032	.000	.	.013
	Lingkungan Kerja	.225	.007	.013	.
N	Kinerja Karyawan	47	47	47	47
	Kompensasi	47	47	47	47
	Beban Kerja	47	47	47	47
	Lingkungan Kerja	47	47	47	47

## Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model				Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.275 <sup>a</sup>	.076	.011	1.28738

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.076	1.175	3	43	.330	1.345

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.841	3	1.947	1.175	.330 <sup>a</sup>
	Residual	71.266	43	1.657		
	Total	77.106	46			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	12.360		
	Kompensasi	-.022	.129	-.031	-.170	.866
	Beban Kerja	.260	.166	.279	2.567	.024
	Lingkungan Kerja	.018	.087	.033	.211	.834

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

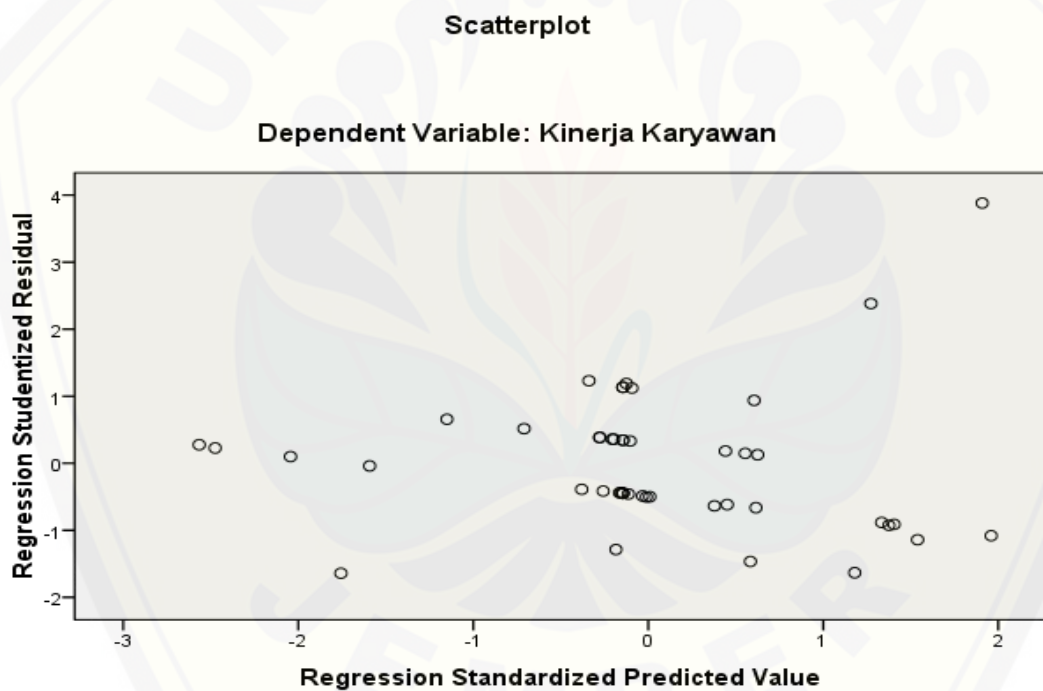
**Lampiran 7. Uji Multikolinearitas**

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

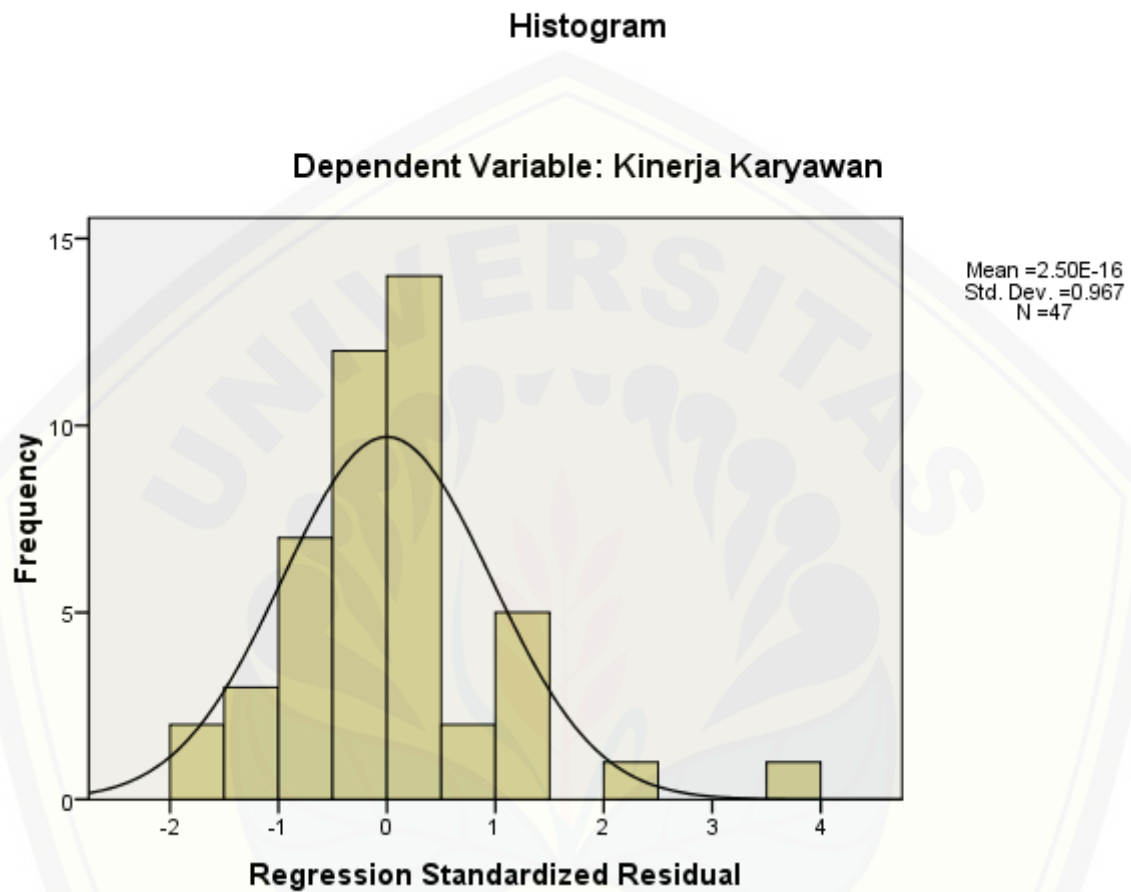
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.135	-.026	-.025	.663	1.508
	Beban Kerja	.273	.232	.230	.679	1.473
	Lingkungan Kerja	.113	.032	.031	.851	1.175

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 8. Uji Heteroskedastisitas**

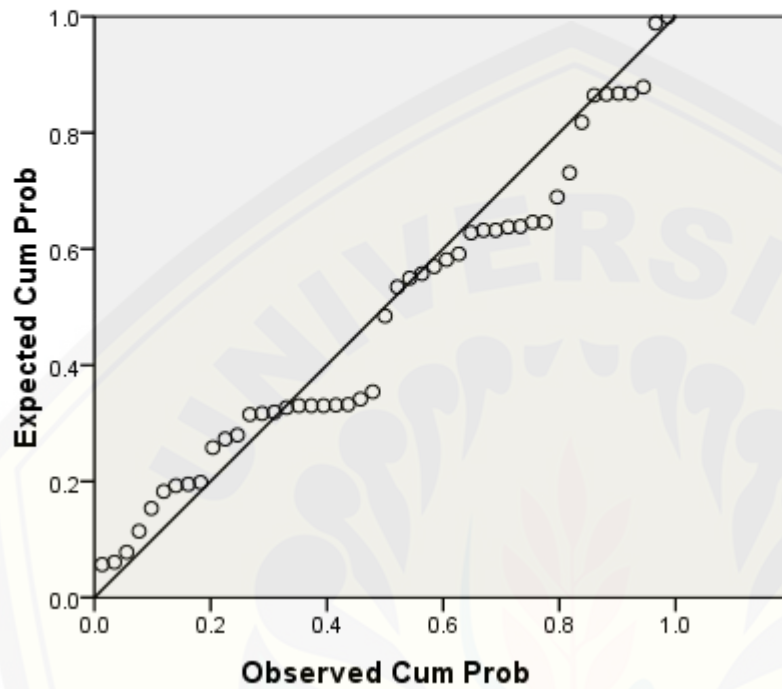


## Charts



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**Lampiran 9. Uji Hipotesis (Uji t)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.360	2.396		5.158	.000
	Kompensasi	-.022	.129	-.031	-.170	.866
	Beban Kerja	.260	.166	.279	2.567	.024
	Lingkungan Kerja	.018	.087	.033	.211	.834

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan





## Lampiran 10. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500

Dilanjutkan ke halaman 114

Lanjutan Lampiran 10 halaman 113

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
<b>27</b>	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
<b>28</b>	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
<b>29</b>	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
<b>30</b>	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
<b>31</b>	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
<b>38</b>	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
<b>41</b>	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
<b>42</b>	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
<b>43</b>	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
<b>44</b>	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
<b>45</b>	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
<b>46</b>	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
<b>47</b>	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
<b>48</b>	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
<b>49</b>	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
<b>50</b>	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
<b>51</b>	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
<b>52</b>	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
<b>53</b>	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
<b>54</b>	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815

Dilanjutkan ke halaman 115

Lanjutan Lampiran 10 halaman 114

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
<b>55</b>	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
<b>56</b>	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
<b>57</b>	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
<b>58</b>	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
<b>59</b>	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
<b>60</b>	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
<b>61</b>	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
<b>62</b>	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
<b>63</b>	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
<b>64</b>	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
<b>65</b>	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
<b>66</b>	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
<b>67</b>	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
<b>68</b>	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
<b>69</b>	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
<b>70</b>	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
<b>71</b>	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
<b>72</b>	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
<b>73</b>	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
<b>74</b>	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
<b>75</b>	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
<b>76</b>	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
<b>77</b>	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
<b>78</b>	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
<b>79</b>	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
<b>80</b>	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 11. Tabel r

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 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

Dilanjutkan ke halaman 117

Lanjutan Lampiran 11 halaman 116

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
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

Dilanjutkan ke halaman 118

Lanjutan Lampiran 11 halaman 117

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
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
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568

## Lampiran 12. Surat Bukti Penelitian



Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Perihal : Surat Bukti Penelitian di Mr. Bread Jember

Dengan hormat,

Melalui surat ini kami bermaksud memberi konfirmasi bahwa mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Jember, berikut :

Nama : Ages Agnesi Pinky Nuryansa  
NIM : 130810201038

Menyatakan telah selesai melakukan penelitian skripsi di Mr. Bread Cabang Jember, pada periode 2 Mei – 19 Mei 2017 dengan baik.

Selama penelitian skripsi di tempat kami, mahasiswa telah terlibat dalam aktivitas produksi roti, serta memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan. Data yang tidak bisa kami berikan adalah data resep roti dan neraca keuangan kami.

Demikian surat dari kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Jember, 19 Mei 2017

Hormat kami,

A blue circular stamp with the text 'PT INDO ROTI PRIMA CEMERLANG' around the top edge and 'IRPC' in the center. A handwritten signature in blue ink is written over the stamp.

I Made Abiyaksa Gatrasena

Branch Factory Manager

Lampiran 13. Dokumentasi Penelitian

