“PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRAKTOR NUSANTARA CABANG SURABAYA”

SKRIPSI

Oleh :

MEI RACHMA SARI

NIM : G73215039

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama	: Mei Rachma Sari
NIM	: G73215039
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian/bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 17 September 2019

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
TGL. 20
D3263AFF866143690
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Mei Rachma Sari
NIM .G73215039

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang telah ditulis oleh Mei Rachma Sari (G73215039) telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 19 September 2019

Pembimbing

Deasy Tantriana, M.M
NIP. 198312282011012009

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Mei Rachma Sari NIM. G73215039 telah dipertahankan di depan Sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, tanggal 25 September 2019 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Manajemen.

Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I,

Deasy Tantriana, M.M
NIP. 198312282011012009

Penguji II,

Siti Musyfiqoh, MEI
NIP. 197608132006042002

Penguji III,

Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si
NIP.198101052015031003

Penguji IV,

Rahma Ulfa Maghfiroh, S.E., M.M.
NIP.198612132019032009

Surabaya, 25 September 2019

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Dr. H. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mei Rachma Sari
NIM : G73215039
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Manajemen
E-mail address : meirachmas@yahoo.co.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 30 September 2019

Penulis

(Mei Rachma Sari)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya**" merupakan hasil penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya.

Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif deskriptif dengan mengumpulkan data primer melalui metode survei yang dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya yang kemudian dianalisis menggunakan program *SPSS 16*. metode uji pengaruh yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode regresi linier berganda.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,036 dan nilai t hitung sebesar 2.206. Variabel kedua yakni beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 dan nilai t hitung sebesar 2.715. Dan yang terakhir yaitu variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,262 dan nilai t hitung sebesar 1.145. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 dan nilai juga F hitung sebesar 4.419. Sehingga menghasilkan persamaan regresi $Y= 6.031 + 0,353X_1 + 0,426X_2 + 0,183X_3 + e$. Variabel kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 32.1% lalu sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING iv
PENGESAHAN v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vi
ABSTRAK vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 12
C. Tujuan penelitian 12
D. Manfaat Penelitian 13
BAB II 14
KAJIAN PUSTAKA 14
1. Kompensasi 14
1.1 Pengertian Kompensasi 14
1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi 15
1.3 Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan 18
1.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi 19
2. Beban Kerja 21
2.1 Pengertian Beban Kerja 21
2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja 23
2.3 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan 24
2.4 Indikator Beban Kerja 25
3. Lingkungan Kerja 26
3.1 Pengertian Lingkungan Kerja 26
3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 28
3.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja 32
3.4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4 . Kinerja Karyawan 35
4.1 Pengertian Kinerja 35
4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 36
4.3 Indikator Kinerja 39
4.4 Dampak kinerja 40
B. Penelitian Terdahulu 42
C. Kerangka Konseptual 56
BAB III 59
METODE PENELITIAN 59
A. Jenis Penelitian 59
B. Waktu dan Tempat Penelitian 59
C. Populasi dan Sampel Penelitian 59
D. Variabel Penelitian 60
E. Definisi Operasional 61
F. Uji Validitas 64
G. Uji Realiabilitas 65
H. Data dan Sumber Data 66
I. Teknik Pengumpulan Data 67
J. Teknik Analisis Data 69
BAB IV 73
HASIL PENELITIAN 73
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian 73
1. Sejarah PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya 73
2. Data Umum Perusahaan 75
3. Visi dan Misi 75
4. Logo PT. Traktor Nusantara 76
5. Produk PT. Traktor Nusantara 76
B. Karakteristik Responden 83
Jenis Kelamin 83
Usia 84
Pendapatan Perbulan 85
Pendidikan 85
Lama Bekerja 86
C. Analisis Data 87

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Uji Validitas 87
2. Uji Reliabilitas 89
D. Uji Asumsi Klasik 90
1. Uji Normalitas 90
2. Uji Linearitas 91
3. Uji Multikolinieritas 92
4. Uji Heteroskedastisitas 92
E. Uji Hipotesis 93
1. Uji Regresi Linier Berganda 93
2. Uji T 95
3. Uji F 98
4. Koefisien Determinasi 99
BAB V 101
PEMBAHASAN 101
A. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya 102
B. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya 106
C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya 109
D. Pengaruh Secara Simultan 113
BAB VI 116
PENUTUP 116
A. Kesimpulan 116
B. Saran 117
DAFTAR PUSTAKA 120

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

1.1 Tabel Pendapatan 10
2.1 Penelitian Terdahulu 40
3.1 Definisi Operasional.....47
3.2 Skala Likert 53
4.1 Hasil Uji Validitas Kompensasi 70
4.2 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....70
4.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 71
4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja.....71
4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....72
4.6 Hasil Uji Normalitas 73
4.7 Hasil Uji Linieritas.....73
4.8 Hasil Uji Multikolinieritas 74
4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas 74
4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....75
4.11 Hasil Uji T.....76
4.12 Hasil Uji F 79
4.13 Koefisien Determinasi.....80

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 43
Gambar 4.1 Logo PT. Traktor Nusantara.....60
Gambar 4.2 Massey Ferguson Traktor.....61
Gambar 4.3 Perkins Engine.....61
Gambar 4.4 Toyota Forklift 62
Gambar 4.5 Hitachi Sumimoto Construction.....62
Gambar 4.6 Link Belt Crane 62
Gambar 4.7 FG Wilson Generating Set 63
Gambar 4.8 Sakai Heavy Industries.....63
Gambar 4.9 Kubota Mini Excavator 63
Gambar 4.10 Canycom Crawler Carrier 64
Gambar 4.11 BT&Raymond Forklift.....64
Gambar 4.12 Traknus Genset.....65
Gambar 4.13 TYM Traktor.....65
Gambar 4.14 Ingersoll Rand Compressor.....65
Gambar 4.15 Forklift Rental 66
Gambar 4.16 Jenis Kelamin 66
Gambar 4.17 Usia.....67
Gambar 4.18 Pendapatan Perbulan 68
Gambar 4.19 Pendidikan.....68
Gambar 4.20 Lama Bekerja 69

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner.....
Lampiran 2 : Tabulasi Data.....
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas.....
Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas .....
Lampuran 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik.....
Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin lama perkembangan zaman kini semakin pesat terlebih dalam dunia bisnis, dunia bisnis kini semakin maju. Banyaknya pesaing baru yang muncul membuat perusahaan kini harus lebih memperhatikan dan menyiapkan berbagai strategi yang tepat untuk dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Dibalik terciptanya strategi diperlukan peran dari sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan kinerja dari sumber daya manusia sangatlah penting untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. pemilihan sumber daya manusia yang tepat dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut maka perusahaan harus dapat memilih sumber daya yang baik, karena kinerja dari sumber daya manusia tersebut merupakan faktor penting yang akan membuat suatu tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya merupakan perusahaan distributor yang bergerak dibidang alat-alat industri dan pertanian. PT. Traktor Nusantara merupakan bagian dari Astra Group yang berpusat di jakarta yang mempunyai visi dan misi untuk menjadi perusahaan yang unggul dengan memberikan pelayanan dan solusi terbaik pada bidang industri, pertanian, pembangkit listrik, dan juga konstruksi jalan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa maka kepuasan pelanggan dan juga pelayanan yang baik merupakan kunci kesuksesan perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manusia yaitu salah satunya dengan pemberian kompensasi yang baik. Menurut Hasibuhan kompensasi yaitu segala pendapatan yang berbentuk uang maupun barang yang diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan atas apa yang telah dia berikan terhadap perusahaan.[1]

Selain itu Veithzal Rivai menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan. Karena kompensasi merupakan tujuan utama bagi seorang karyawan untuk mau bekerja lebih giat lagi dan lebih bersemangat. Bagi sebuah perusahaan, besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan juga dapat mempengaruhi keuntungan yang akan diperoleh perusahaan, maka dari itu pemberian kompensasi harus sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan. Apabila pemberian kompensasi telah dilakukan secara benar, para karyawan pun akan termotivasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Kompensasi sangat penting bagi tiap individu karena besar kecilnya kompensai mencerminkan ukuran dari nilai karya yang telah mereka lakukan. Oleh karena itu, apabila seorang karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka dapatkan tidak memadai maka prestasi kerja dan juga motivasi kerja mereka bisa menurun.[2]

---

[1] Hasibuhan, Malayu S.P. *"manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)"* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009),118

[2] Veithzal Rivai," *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik"* (Jakarta-Raja Grafindo Persada,2009),541

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PT.Traktor Nusantara telah mengupayakan untuk memberikan kompensasi baik financial maupun non financial yang baik kepada para karyawannya. Dalam menetapkan besaran gaji yang nantinya akan diterima oleh tiap karyawan, seorang pimpinan pasti sudah mempertimbangkan secara matang besaran kompensasi yang nantinya akan diberikan. Pemberian gaji yang sesuai ini diharapkan dapat menjadikan kinerja karyawan semakin baik lagi untuk kedepannya. Seperti menurut Hani Handoko yang menyatakan bahwa kompensasi sangat penting terhadap karyawan karena besar kecilnya kompensasi mencerminkan ukuran kinerja para karyawan itu sendiri[3].

Karyawan dari PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya menerima gaji yang dirasa sudah cukup sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Selain gaji yang mereka terima, perusahaan memberikan berbagai tunjangan terhadap para karyawannya. Tunjangan yang mereka terima yaitu tunjangan pulsa, tunjangan uang transportasi, tunjangan uang makan, serta yang paling penting yaitu tunjangan kesehatan. Setiap bulan karyawan selalu menerima tunjangan pulsa masing-masing sebesar 200.000 yang diharapkan dengan adanya pemberian tunjangan pulsa tersebut dapat mempermudah komunikasi yang terjalin sesama rekan kerja, selain itu karyawan juga mendapat tunjangan uang transportasi sesuai dengan kebutuhan para karyawan dalam bekerja, selanjutnya para karyawan setiap

[3] Hani Handoko, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta-BPFE edisi kedua,2008),155

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

harinya mendapat tunjangan uang makan sebesar 25.000 dan yang terakhir yaitu tunjangan kesehatan, perusahaan memberikan tunjangan kesehatan yang mudah diakses oleh para karyawannya dan juga seluruh anggota keluarga dapat menikmati tunjangan kesehatan tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Farikha Nur, bahwasanya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawannya. begitupun sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin rendah pula kinerja yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.[4] Selanjutnya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara pemberian beban kerja yang sesuai. Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.[5] Persaingan yang ketat harus dilewati oleh setiap perusahaan yang berada pada sektor lokal. Untuk dapat bersaing selain lebih mengutamakan kualitas produk yang dimiliki perusahaan, perusahaan juga perlu untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif dan kreatif. Karena sumber daya manusia yang produktif dan kreatif diharapkan dapat memproses produk yang dapat berdaya saing tinggi.

---

[4] Farikha Nur,"*pengaruh kompensasi dan lingkungkan kerja terhdap kinerja karyawan di waroeng spesial sambal (SS) yogyakarta"*,(Skipsi-Universitas Negeri Yogyakarta,2016),72

[5] Suci R. Mar'ih,*" panduan praktis menyusun analisis beban kerja"*,(Jakarta-Raih Asa Sukses, 2017),19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karyawan merupakan salah satu ujung tombak pada sebuah perusahaan yang seharusnya mendapat kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan juga kemampuan mentalnya. Apabila perusahaan memberikan beban kerja yang tinggi atau tidak sesuai kepada karyawan, maka hal tersebut dapat membuat karyawan cepat merasa lelah saat bekerja. Meningkatnya rasa lelah yang dirasakan dapat menyebabkan berkurangnya produktivitas kerja dan juga dapat menurunkan ketahanan tubuh seseorang.

Pemberian beban kerja terhadap karyawan sangat perlu dipertimbangkan oleh seorang pimpinan karena apabila beban kerja yang diberikan oleh seorang pimpinan terhadap karyawannya itu tinggi maka kinerja karyawan tersebut dapat menurun. Pemberian beban kerja juga harus disesuaikan dengan jam kerja yang ada agar seluruh pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.[6]

Menurut peneliti, beban kerja yang diterima oleh masing-masing devisi sudah seimbang dengan jam kerja yang ada. Selain itu jumlah pegawai juga dirasa sudah cukup dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selama melaksanakan praktik kerja lapangan, peneliti tidak pernah mendapati karyawan yang mengeluh karena beban kerja yang dibebankan kepada mereka. Misalnya seperti devisi keuangan, beban kerja yang diterima oleh bagian keuangan setiap hari adalah menginput keluar masuknya keuangan perusahaan, selain itu bagian keuangan harus mengarsipkan data-data

[6] Ibid.,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keuangan yang nantinya tiap bulan data tersebut harus disetorkan kepada pimpinan. karyawan yang mendapat bagian keuangan sudah mengerti atas apa saja yang harus ia lakukan dalam bekerja tetapi apabila dalam waktu satu hari kerja pekerjaan dari bagian keuangan belum selesai maka dapat dilanjutkan keesokan harinya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dani Praditya dalam skripsinya yang berjudul pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang rendah karena karyawan merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya apabila beban kerja yang diberikan rendah maka dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan dapat maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.[7]

Selanjutnya peneliti akan membahas mengenai lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Misalnya, apabila penerangan cahaya yang kurang opimal, suhu ruangan yang cukup panas, banyaknya debu yang terdapat pada ruangan, dan juga sirkulasi udara yang tidak baik di dalam ruangan tempat

[7] Dani Praditya,"*pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang",*(Skripsi-Universitas Negeri Yogyakarta,2016),73

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan bekerja maka hal tersebut dapat membuat ketidaknyamanan selama jam kerja berlangsung. Ketika karyawan tidak merasakan kenyamanan saat bekerja maka karyawan dapat melakukan pekerjaan yang tidak sesuai standart kerja telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan sekitar yang kurang mendukung.[8]

Lingkungan kerja disini tidak hanya membahas mengenai lingkungan fisik seperti ruangan dan kondisi sekitar akan tetapi dengan lingkungan non fisik yaitu hubungan antar sesama rekan kerja. Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti fasilitas, penerangan dan kondisi yang ada di dalam perusahaan. Fasilitas yang telah diberikan oleh PT. Traktor Nusantara sudah cukup baik, setiap karyawan mendapat fasilitas yang baik mulai dari meja kursi komputer dan juga alat tulis kantor yang memadai. Selain itu pencahayaan serta sirkulasi udara yang terdapat pada kantor sudah dirasa cukup terang serta cukup sejuk sehingga dapat membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja. kondisi ruangan kantor juga sangat bersih, tidak pernah ada sampah yang berceceran di lantai. Disediakan tempat sampah di setiap pojok ruangan yang dapat mempermudah karyawan dalam menjaga kebersihan ruangan. Selain itu pada PT. Traktor Nusantara juga terdapat petugas satuan keamanan (satpam) yang mana karyawan dapat merasa aman ketika sedang bekerja.

[8] Sedarmayanti,*" Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja"* (Bandung: CV Mandar Maju,2009),57

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah membahas lingkungan kerja fisik, selanjutnya yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan karyawan serta karyawan dengan pimpinan. Menurut peneliti hubungan yang terjalin antar karyawan PT. Traktor Nusantara sudah cukup baik, komunikasi yang terjalin antar karyawan juga baik. Selain itu selama praktik kerja lapangan peneliti tidak pernah menemukan perselisihan antar karyawan. Peneliti juga sering melihat ketika jam kerja maupun ketika jam istirahat mereka selalu berkumpul bersama untuk bercanda dan makan bersama.

Selain hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja, hubungan antara karyawan dengan pimpinan juga sudah cukup baik. Pimpinan PT. Traktor Nusantara selalu merangkul para karyawannya dalam artian pimpinan disini tidak pernah merasa harus disegani, pimpinan tersebut juga sangat mengayomi para karyawan, seringkali peneliti melihat pimpinan ikut berkumpul dengan karyawan lain walaupun hanya sekedar minum kopi dan bercanda. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Theresia Retno bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan apabila hubungan antar karyawan dan juga pimpinan itu baik maka kinerja karyawan karyawan pun akan meningkat. Selain itu suasana lingkungan kerja yang mendukung akan dapat memberikan kenyamanan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang mana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.[9]

Setelah beberapa variabel di atas yang telah dijelaskan, Selanjutnya yakni variabel kinerja. Penelitian ini nantinya akan menguji tentang kinerja karyawan. Apakah kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara sudah baik dan apa variabel yang paling dominan dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Peneliti tertarik untuk meneliti variabel kinerja karyawan ini dikarenakan kinerja sendiri memang suatu hal yang penting dalam kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan berbagai tugasnya dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan.[10]

Menurut Kasmir, sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan guna memperoleh sebuah keuntungan. Karena besarnya keuntungan yang dapat dicapai oleh perusahaan sangat bergantung kepada kinerja sumber daya manusianya, selain itu sarana dan prasarana yang ada di dalam perusahaan juga dapat menjadi penunjang dalam kemajuan suatu usaha. Maka tidak heran jika

---

[9] Theresia Retno,"*pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Pegadaian persero cabang wonosobo",*(Skripsi-Universitas Sanata Dharma Yogyakarta,2018),90

[10] Mangkunegara, A.Anwar Prabu,"*manajemen sumber daya manusia perusahaan, cetakan kelima", (*Bandung:PT. Remaja Rosdakarya,2004)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

banyak yang menempatkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu kinerja dari karyawan itu sendiri sebagai aset utama bagi setiap perusahaan.

Pentingnya peranan dari sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan juga harus diimbangi oleh kemampuan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusiannya. Yang artinya setiap kemampuan dari sumber daya manusia harus benar-benar memenuhi standart dan sudah teruji sehingga dianggap mampu mengerjakan semua pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya dan menghasilkan hasil pekerjaan yang baik dari segi kuantitas dan kualitasnya.

Tabel 1.1
Jumlah Penjualan Unit dan Pendapatan Layanan Service pada PT. Traktor Nusantara tahun 2016-2018

Tahun	Penjualan Unit	Pendapatan Laba Kotor Penjualan Unit	Pendapatan Layanan Service
2016	367 Unit	Rp. 16,159,171,588	Rp. 6,780,434,936
2017	386 Unit	Rp. 17,360,316,164	Rp. 8,117,752,586
2018	444 Unit	Rp. 20,530,953,225	Rp.8,127,886,693

Sumber : ADH PT. Traktor Nusantara

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa angka penjualan unit terus meningkat setiap tahunnya, selain itu pendapatan laba kotor dari hasil penjualan unit pun terus meningkat setiap tahunnya. Peningkatan yang paling tinggi terjadi pada tahun 2018, yang mana dari tahun sebelumnya hanya mampu menjual 386 unit lalu pada tahun 2018 penjualan meningkat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

58 unit dengan total penjualan sebanyak 444 unit. Dibalik meningkatnya kinerja karyawan tentunya ada pengaruh yang mendukung untuk dapat terus meningkatkan kinerjanya, apakah kinerja karyawan yang terus meningkat selama 3 tahun ini dipengaruhi oleh variabel kompensasi, beban kerja atau lingkungan.

Berdasarkan uraian yang telah peneliti paparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya''.**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebagaimana di atas, maka rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti yaitu :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya?
4. Apakah Kompensasi, Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang diinginkan yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini peneliti harapkan dapat berguna untuk :

1. Kegunaan Praktis

   Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berguna untuk dunia praktis sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan khususnya pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya, dengan harapan dapat membawa perusahaan serta karyawan ke arah yang lebih baik lagi.

2. Kegunaan Teoritis

   Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan pula sebagai bahan acuan peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang akan dilakukan khususnya yang terkait dengan kompensasi, beban kerja dan lingkungan terhadap kinerja PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompensasi

1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuhan kompensasi yaitu segala pendapatan yang berbentuk uang maupun barang yang diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan atas apa yang telah dia berikan terhadap perusahaan.[11]

Menurut Garry Dessler dalam Tubagus, kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas prestasi kerja yang telah dicapai.[12]

Menurut Edwin B Flippo, kompensasi adalah imbalan yang dirasa adil dan layak atas jasa yang diberikan oleh karyawan dalam pencapaian organisasi.[13]

Dari beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu penghargaan atau balasa jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan atas apa yang telah mereka sumbangkan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi dilakukan agar dapat lebih memotivasi karyawan untuk tetap bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan bersama-sama dapat tercapai.

---

[11] Hasibuhan, Malayu S.P. *"manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)"* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009),118

[12] Tubagus Achmad Darodjat, Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), 165

[13] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemberian kompensasi yang tepat dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang ada di perusahaan karena pemberian kompensasi yang tepat akan menambah semangat karyawan untuk dapat memberikan tenaga dan pikirannya secara lebih agar tujuan perusahaan dapat segera tercapai. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Bimo Hardianto yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila pemberian kompensasi yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan.[14]

1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuhan yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

   Yang dimaksudkan disini adalah jika penawaran yang ada lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil. Begitupun sebaliknya, jika penawaran sedikit sedangkan lowongan pekerjaan lebih banyak maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

   Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, akan tetapi jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk

[14] Bimo Hardianto "*pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank BNI Syariah cabang Surakarta"* (Skripsi-Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,2017),82

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi akan relatif kecil.

3. Serikat Buruh / Oganisasi Karyawan

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bergantung pada serikat buruh. Apabila serikat buruhnya kuat dan sangat berpengaruh otomatis tingkat kompensasi semakin besar. Begitupun sebaliknya, jika serikat buruhnya lemah maka tingkat kompensasi pun relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja yang dilakukan karyawan itu baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Begitupun sebaliknya, jika produktifitas kerja yangb disumbahkan oleh karyawan buruk maka otomatis tingkat kompensasi akan relatif kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang Keputusan Presiden

Peran penetapan kebijakan dari pemerintah dianggap sangat penting agar para pengusaha-pengusaha yang ada tidak bisa sewenang-wenang dalam menetapkan tingkat kompensasi kepada karyawan karena pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Jika biaya hidup yang terdapat pada daerah itu tinggi maka otomatis tingkat pendapatan kompensasi juga akan semakin tinggi. Begitupun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebaliknya, jika biaya hidup yang terdapat pada daerah tertentu rendah maka tingkat kompensasi yang didapat pun akan rendah.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Tinggi rendahnya tingkat kompensasi juga disebabkan oleh jabatan yang diperoleh oleh karyawan. Semakin tinggi jabatan tersebut maka semakin tinggi pula tingkat kompensasi yang didapatkan. Begitu pula sebaliknya semakin rendahnya jabatan yang diperoleh karyawan maka semakin rendah pula tingkat kompensasinya.

8. Pendidikan dan Pengalaman kerja

Jika seorang karyawan berpendidikan tinggi dan ditambah dengan pengalaman kerja yang lebih lama maka kompensasi yang akan diterima untuk akan semakin besar, begitu pula dengan karyawan yang berpendidikan rendah dan juga pengalaman kerja yang kurang maka kompensasi yang didapat akan relatif lebih kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Tinggi rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian yang sedang berlangsung pada saat itu, jika tingkat perekonomian sedang maju maka pemberian kompensasi juga akan semakin besar. Sebaliknya jika saat itu tingkat perekonomian sedang mengalami penuruan maka pemberian kompensasi juga akan mengalami penurunan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Didalam suatu perusahaan pasti terdapat beberapa bagian yang sudah ditentukan beserta job desk yang harus dilakukan oleh para staff karyawan. Jika jenis dan sifat pekerjaan yang diterima oleh karyawan semakin sulit maka otomatis tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan akan semakin tinggi, sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaan yang lebih mudah dan juga tingkat resikonya rendah maka pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan juga akan lebih rendah.[15]

1.3 Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bagi seluruh karyawan. Kompensasi sendiri mengacu kepada bagaimana sebuah perusahaan membalas jasa para karyawannya yang telah memberikan kinerja dan pikirannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Antara kompensasi dengan beban kerja yang dibebankan kepada para karyawan harus sebanding dengan apa yang telah dilakukan karyawan tersebut.

Apabila sebuah perusahaan memberikan kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja yang telah diberikan maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari masing-masing karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika perusahaan dapat membalas jasa karyawannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan maka hal tersebut juga dapat

[15] Hasibuan, Malayu "*manajemen sumber daya manusia"* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2012),121

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan semangat dan juga motivasi terhadap karyawan sehingga membuat karyawan merasa puas dan meningkatkan kinerja mereka.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh mardianto yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang baik dan benar dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.[16]

1.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan tentunya memiliki keputusan tersendiri mengenai indikator kompensasi dalam proses pemberian kompensasi untuk para karyawannya. Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari kompensasi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai, yaitu :

1. kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

A. Gaji

Gaji adalah bentuk balas jasa berupa uang yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan atas tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan untuk perusahaan guna mencapai tujuan dari organisasi. Gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan bersifat tetap sesuai dengan jabatan yang dijalani maupun sesuai dengan kesepakatan awal yang dilakukan antara atasan dan karyawan.

[16] Mardianto"*pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Haji Maryanto Depok Sports Center), (*Skripsi-Universitas Sanata Dharma Yogyakarta,2017),84

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Bonus

Sama halnya dengan gaji, bonus merupakan suatu hal yang biasanya berupa uang yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawan apabila karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas melebihi target. Bonus juga dapat dikatakan kompensasi tambahan yang nilainya melebihi gaji normal. Bonus yang diberikan kepada karyawan merupakan sebuah penghargaan atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan.

C. Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok yang mana penghargaan tersebut dihitung dari pencapaian hasil kerja masing-masing individu. Insentif sendiri dibuat untuk memberikan motivasi lebih kepada karyawan agar mau berusaha lebih dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah bentuk balas jasa tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi tidak langsung dibuat dengan kebijakan-kebijakan perusahaan yang sudah ditetapkan dan diperuntukkan kepada seluruh karyawan yang bekerja sebagai bentuk upaya dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya kompensasi tidak langsung, perusahaan dapat memperoleh ataupun menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktivitas karyawan agar berjalan dengan baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karena tanpa adanya pemberian kompensasi yang baik maka akan bisa membuat karyawan merasa terbebani dan tidak betah bahkan dapat memutuskan untuk berhenti bekerja. Selain itu tanpa adanya pemberian kompensasi yang baik maka akan timbul beragam masalah seperti tingkat absensi yang tinggi, tingkat kepatuhan dan kedisiplinan karyawan yang menurun dan keluhan lainnya yang dapat timbul dikemudian hari. Berikut ini beberapa contoh dari kompensasi tidak langsung, yaitu : tunjangan, uang pensiunan, asuransi kesehatan dan lain-lain.[17]

2. Beban Kerja

2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Robbins, tinggi rendahnya beban kerja yang diberikan merupakan persepsi tersendiri bagi tiap individu. Yang mana individu tersebut memberikan penilaian tersendiri mengenai tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadapnya, dimana tuntutan tersebut membutuhkan aktivitas secara fisik maupun psikis.[18]

Menurut Ghoper & Donchin, beban kerja merupakan suatu konsep yang muncul dikarenakan adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses suatu informasi. Pemberian tugas serta tanggung jawab kepada karyawan harus dapat diselesaikan tepat waktu. Apabila tidak

[17] Veithzal, Rivai *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek"*. (Jakarta,PT. Rajagrafindo Persada, 2011),544

[18] S.P Robbins, *Perilaku Organisasi Jilid 2* (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia,2003),154

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat terselesaikan tepat waktu maka terjadi kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki.[19]

Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.[20]

Seperti beberapa pendapat ahli diatas mengenai beban kerja, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja sendiri memiliki artian yaitu segala bentuk tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh karyawan yang mana dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sebagaimana yang telah ditetapkan. Beban kerja sendiri memiliki dampak bagi kondisi fisik maupun psikis dari seseorang.

Selain daripada itu, beban kerja yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari masing-masing karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dany Praditya Setiawan yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka hal tersebut dapat

[19] Gopher, D., Dochin, E. "*Handbook of Perception and Human Performance*" (Journal--University of South Dakota, 1986), 5

[20] Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, *Analisis Beban Kerja*,(Jakarta: Raih Asa Sukses,2017),21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun.[21]

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba, faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada 2 yaitu :

A. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar fisik dari seseorang (karyawan). terdapat beberapa macam yang tergolong menjadi faktor eksternal. Yang pertama, tugas-tugas yang bersifat fisik seperti kondisi kerja, tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan yang didapat dan lain sebagainya. Serta keadaan sekitar yang terdapat pada tempat tersebut seperti sarana dan prasarana yang ada, tata ruang dan lain sebagainya. Yang kedua, organisasi kerja seperti waktu istirahat, waktu berganti shift, lamanya waktu bekerja dan lain sebagainya. Dan yang terakhir yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan bagian penting untuk kelancaran dalam bekerja dan juga tercapainnya tujuan dari organisasi tersebut. Apabila lingkungan kerjanya baik maka proses dalam pencapaian target pun akan berjalan dengan lancar.

[21] Dani Praditya, S. "*Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Macanan Jaya Cemerlang,Klaten-Jawatengah"*, (Skripsi-Universitas Negeri Yogyakarta, 2016),72

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri sendiri akibat reaksi dari faktor eksternal yang ada. Faktor internal meliputi faktor somatis dan juga faktor psikis. Faktor somatis sendiri meliputi umur, jenis kelamin, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan seseorang. Sedangkan faktor psikis terdiri dari motivasi, kepercayaan, persepsi masing-masing, keinginan dan kepuasan seseorang.[22]

2.3 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Apabila beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu tinggi maka akan dapat menimbulkan beberapa efek bagi karyawan, seperti gampang capek, pusing, mudah emosi dan lain sebagainya. Dan juga sebaliknya, apabila beban yang diberikan rendah maka dapat menyebabkan cepat bosan dan malas bekerja. Kebosanan yang terus melanda dapat membuat perhatian karyawan terhadap pekerjaan berkurang sehingga secara potensial hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. Maka sangatlah penting bagi pimpinan dalam memberikan beban kerja yang tepat agar kinerja karyawan dapat berjalan optimal sesuai dengan apa yang ditargetkan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dany Praditya yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan

[22] Manuaba,A. *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto,S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi. (*Surabaya: PT. Guna Widya,2000),2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut mengasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat kinerja dari karyawan tidak optimal atau bahkan menurun. Pemberian beban kerja yang tepat akan dapat menghasilkan output yang tinggi. Maka dari itu perusahaan harus bisa memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan agar target yang telah ditentukan dapat tercapai dengan tepat waktu.

2.4 Indikator Beban Kerja

Terdapat beberapa indikator beban kerja menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, antara lain :

a. Target yang Harus Dicapai

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki target. Target kerja yang telah ditentukan tersebut dapat mempengaruhi tingi rendahnya beban kerja yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan yang memberikan beban kerja yang sangat tinggi dengan target waktu yang tidak sebanding dengan beban tersebut dapat berdampak semakin besarnya beban fisik serta psikis yang dirasakan oleh para karyawan.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Setiap perusahaan memiliki SOP (*Standart Operating Procedure)* tersendiri. Segala sesuatu yang berhubungan dengan waktu kerja dan waktu isitirahat sudah tertera dalam SOP tersebut. Karyawan perlu memahami mengenai waktu dalam bekerja dan juga waktu dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

istirahat. Agar para karyawan bisa bekerja sesuai dengan standart yang telah ditetapkan dan tidak terjadinya dampak negatif yang terjadi.

c. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksudkan disini yaitu bentuk pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Dengan adanya SOP (*Standart Operating Procedure*) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dapat membaca dan memahami pekerjaannya melalui SOP yang berlaku pada perusahaan.Dengan penerapan SOP yang baik dan ditaati oleh seluruh karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.[23]

3. Lingkungan Kerja

3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menururt Anwar Prabu Mangkunegara, lingkungan kerja merupakan kondisi pekerjaan yang mana sega sesuatu yang ada dapat diuraikan dengan jelas. Misalnya jabatan, fasilitas kerja, target kerja dan yang lainnya.[24]

[23] Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, *Analisis Beban Kerja,(*Jakarta: Raih Asa Sukses,2017),33

[24] Anwar P. Mangkunegara, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005),17

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Suwanto lingkungan kerja adalah hal-hal yang terdapat pada suatu ruangan selain manusia baik fisik maupun nonfisik yang terdapat didalam suatu organisasi.[25]

Menurut Sofyan lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik itu secara fisik maupun non fisik yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi ataupun bahkan dapat mengganggu para karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan segala tugas-tugasnya.[26]

Menurut Veithzal Rivai lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana secara keseluruhan yang terdapat disekitar karyawan. Lingkungan kerja yang meliputi tempat kerja, fasilitas yang ada, situasi ruangan, pencahayaan ruangan, kebersihan ruangan, ketenangan ruangan dan lain sebagainya dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan.[27]

Selanjutnya dari beberapa pengertian mengenai lingkungan kerja yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang terdapat dalam suatu tempat disekitar karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan baik lingkungan kerja secara fisik maupu non fisik.

---

[25] Suwanto.*"Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis"(*Bandung: Alfabeta, 2011) ,24

[26] Sofyan, Diana Khairani.*"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA"(*Journal Vol.2 No.1-Malikussaleh Industrial Engineering),18

[27] Rivai,veithzal,*"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan"*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2006), 168.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ray Polakitan, pada penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang terdapat disekitar karyawan. Apabila lingkungan kerja sekitar karyawan terasa nyaman maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.[28]

3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dikemukakan oleh Sedarmayanti mengenai lingkungan kerja, yaitu :

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan/cahaya sangat perlu untuk diperhatikan karena pencahayaan yang baik sangat besar manfaatnya bagi karyawan. Pencahayaan yang terang akan tetapi tidak menyilaukan akan menjaga kesehatan mata dan melancarkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika pencahayaan di suatu ruangan kurang terang maka hal tersebut dapat menghambat kinerja dari karyawan dan pada akhirnya akibat dari pencahayaan yang kurang dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan segala pekerjaan yang diberikan sehingga tujuan dari perusahaan tersebut akan sulit tercapai.

[28] Ray Polakitan, "*pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi Wahana Tata Manado"* (Jurnal EMBA vol.4 No.3-Universitas Sam Ratulangi Manado,2016)1068-1077

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Temperatur/suhu udara yang terdapat di tempat kerja

Tiap anggota tubuh yang dimiliki manusia normalnya memiliki temperatur yang berbeda begitupula dengan sistem kekebalan tubuh manusia. Tubuh manusia selalu ingin mempertahankan keadaan normalnya, akan tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri manusia masing-masing ada batasnya. Batas wajar tubuh manusia dapat menyesuaikan diri dengan sekitarnya yaitu dengan temperatur luar yang tidak lebih dari 20% untuk kondisi yang panas dan juga 35% untuk kondisi dingin dari temperatur normal tubuh manusia.

c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terdapat pada udara yang mana dapat dinyatakan dalam persentase. kelembapan ini diperoleh dari temperatur udara. Temperatur udara, kelembapan udara serta kecepatan udara akan bergerak secara bersama-sama dan mempengaruhi keadaan tubuh manusia.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Tanaman merupakan penghasil oksigen yang sangat penting dibutuhkan manusia. Maka dari itu perlunya diadakan tanaman di sekitar tempat karyawan bekerja agar memberikan kesejukan dan kesegaran pada tubuh. Adanya sirkulasi udara yang sejuk dan segar akan cepat membantu mempercepat pemulihan tubuh dikarenakan lelah akibat bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Kebisingan di tempat kerja

Dalam bekerja diperlukan konsentrasi yang cukup untuk dapat menyelesaikan segala pekerjaan yang ada. Kebisingan sendiri merupakan bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga manusia karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Maka dari itu lebih baik dapat menghindarkan segala sesuatu yang dapat menyebabkan kebisingan agar produktifitas karyawan meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Pengertian dari getaran mekanis sendiri yaitu suatu getaran yang ditimbulkan oleh alat-alat mekanis. Getaran yang ditimbulkan alat-alat mekanis dapat menimbulan getaran-getaran yang sampai pada tubuh manusia dan dapat menimbulkan sesuatu yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja, maka dari itu sebisa mungkin perusahaan menghindari getaran mekanis supaya karyawan bisa tetap fokus dalam bekerja.

G. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan yang tidak sedap disekitar tempat karyawan bekerja hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja. Maka dari itu sebisa mungkin dapat menghindarkan bau-bauan yg tidak sedap dari sekitar ruang bekerja agar dapat lebih fokus dalam bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H. Tata warna di tempat kerja

Memilih dan menata warna di ruang tempat bekerja perlu direncanakan dengan sebaik-baiknya. Warna sendiri mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan manusia. Karena warna dapat merangsang perasaan manusia.

J. Dekorasi di tempat kerja

Pemilihan warna yang baik harus diimbangi dengan penataan dekorasi yang baik pula. Karena dengan penataan dekorasi ruangan yang baik dan rapi maka akan menimbulkan kesan nyaman yang dirasakan oleh karyawan.

K. Musik di tempat kerja

Ada kalanya musik dapat membantu kita untuk bisa lebih berkonsentrasi dalam bekerja dan juga dapat mengganggu konsentrasi kerja. Maka diperlukannya pemilihan lagu secara selektif supaya tidak mengganggu konsentrasi kerja.

L. Keamanan di tempat kerja

Keamanan tempat karyawan bekerja juga sangat perlu diperhatikan agar para karyawan tidak merasa terancam dan takut. Salah satu upaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk mengamankan tempat karyawan bekerja yaitu dengan cara memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).[29]

3.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menguraikan enam indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, ketersediaan fasilitas, kebersihan, keamanan kerja dan hubungan kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

A. Lingkungan Kerja Fisik

1) Penerangan

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

2) Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang

[29] Sedarmayanti,*" Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja"* (Bandung: CV Mandar Maju,2009),46

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan temperatur luar jika perusahaan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Ketersediaan Fasilitas

Maksut dari ketersediaan fasilitas yaitu tersediannya peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja secara lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dalam suatu perusahaan dapat menjadi salah satu penunjang proses ketika bekerja.

4) Kebersihan

Dalam sebuah ruangan apabila lingkungan kerjanya bersih maka dapat menciptakan keadaan yang ada disekitarnya menjadi lebih sehat. Maka dari itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga dengan benar kebersihan lingkungan kerja yang ada di sekitar. Tersediannya lingkungan yang bersih dapat membuat karyawan merasa senang ketika bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Keamanan Kerja

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

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.[30]

3.4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sama seperti apa yang sudah peneliti jelaskan diatas bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada sekitar karyawan kinerja, baik dari hal kebersihan kantornya, penerangan yang ada pada kantor, polusi udara yang ada di dalam kantor dan lain sebagainya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja para karyawan yang sedang bekerja. Seperti dapat menurunnya konsentrasi karyawan apabila berada di ruangan yang kurang bersih serta polusi udara yang kurang sejuk. Karyawan juga tidak akan merasa nyaman dalam bekerja apabila penerangan cahaya yang terdapat dalam kantor tersebut kurang karena penerangan yang kurang akan dapat menimbulkan efek negatif terhadap kesehatan tubuh.

[30] Ibid.,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam suatu instansi atau perusahaan, kenyaman merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja maka kinerja karyawan dapat menurun dan hal tersebut otomatis dapat menghambat tercapainnya tujuan dari suatu organisasi.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[31]

4. Kinerja Karyawan

4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan berbagai tugasnya dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadannya.[32]

Menurut Nurlaila kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.[33]

---

[31] Rodi Ahmad Ginanjar, "*pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidika, pemuda dan olahraga kabupaten sleman"*(Jurnal-Universitas Negeri Yogyakarta,2013),10

[32] Mangkunegara, A.Anwar Prabu,"*manajemen sumber daya manusia perusahaan, cetakan kelima", (*Bandung:PT. Remaja Rosdakarya,2004),64

[33] Nurlaila, Manajemen Sumber Daya Manusia I. (Penerbit LepKhair, 2010),71

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Veithzal Rivai kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang diperhitungkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.[34]

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas serta seberapa jauh pencapaian kerja yang telah ia lakukan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir, antara lain :

1. Kemampuan dan Keahlian

   Skill yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki maka akan semakin cepat dan tepat pula karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kemampuan lebih maka akan dapat memberikan kinerja yang baik begitupun sebaliknya. Dengan demikian kemampuan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi kinerjanya.

[34] Veithzal Rivai *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,2005), 50

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pengetahuan

Yang dimaksudkan disini adalah pengetahuan yang ia miliki tentang pekerjaannya. Jika seseorang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaannya maka ia dapat memberikan hasil kinerja yang baik, demikian sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja yang baik dapat memudahkan dalam menjalankan pekerjaan dengan tepat dan benar. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa rancangan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Setiap individu pasti mempunyai sifat dan kepribadian yang berbeda-beda. Apabila seseorang mempunyai sifat maupun kepribadian yang baik maka akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab yang dapat menghasilkan hasil kerja yang baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja sendiri merupakan suatu dorongan bagi individu agar dapat melakukan pekerjaanya dengan baik. Jika dorongan atau motivasi yang diperoleh karyawan semakin kuat maka semakin baik juga pekerjaan yang akan dihasilkannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Kepemimpinan

Perilaku yang dilakukan seorang pemimpin kepada bawahannya dalam mengatur, mengelola dan memberi perintah untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

7. Gaya Kepemimpinan

Sikap atau gaya yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan ataupun norma-norma yang diterapkan yang diterapkan dalam suatu organisasi yang mana kebiasaan tersebut harus dipatuhi oleh seluruh anggota yang menjadi bagian dari organisasi tersebut.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika seorang karyawan merasakan senang ketika sedang bekerja maka hasil pekerjaannya juga akan baik.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang sedang bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatka kualitas kerja yang baik juga.

11. Loyalitas

Kesetiaan seorang karyawan pada perusahaan yang mana ditunjukkan dengan bekerja secara bersungguh-sungguh agar dapat cepat tercapai tujuan dari perusahaan tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan dan disepakati bersama.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan. Disiplin waktu dapat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin segala pekerjaan yang telah dibebankan kepada seorang karyawan akan dapat dilaksanakan dengan baik.[35]

4.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Kasmir adalah sebagai berikut:

a. Kualitas (mutu)

Yaitu suatu nilai dimana proses yang dikerjakan menghasilkan sesuat yang mendekati titik yang telah ditentukan atau titik kesempurnaan. Semakin tinggi nilai dari hasil yang yang telah dikerjakan semakin baik pula kualitas pekerjaannya.

b. Kuantitas (jumlah)

Yaitu suatu pengukuran kinerja yang dapat dilakukan dengan cara melihat seberapa besar yang dapat dihasilkan oleh seseorang. Terdapat target tertentu yang dijadikan patokan untuk mengetahui apakah tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan.

[35] Kasmir,"*manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)"* (Depok-PT Raja Grafindo Persada, 2016),210

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Waktu

Yaitu pemberian batas waktu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada batas maksimal dan minimal yang harus dipenuhi ketika sedang bekerja.

d. Pengawasan

Seluruh jenis pekerjaan pasti perlu melakukan pengawasan agar tidak melenceng dari apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya pengawasan diharapkan setiap pekerjaan yang dikerjaan akan menghasilkan hasil yang baik.[36]

4.4 Dampak kinerja

Di dalam suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan memerlukan karyawan yang berkualitas untuk dapat mencapainnya, dalam artian karyawan tersebut mampu bekerja dengan baik, penuh semangat, disiplin, rajin dan mau memperoleh hasil kerja yang baik agar dapat meraih prestasi dalam bekerja. Untuk menciptakan kinerja yang baik diperlukannya pendayagunaan sumber daya manusia yang baik sehingga nantinya dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan perusahaan.[37]

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting. Kinerja dari masing-masing karyawan dapat menentukan masa depan dari perusahaan

[36]Ibid.,

[37]Rio Adi P, *pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai,* (Jurnal-Universitas Muhammadiyah Surakarta,2017)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut. Kinerja yang baik akan berdampak positif terhadap perusahaan karena dapat tercapainya visi dari perusahaan tersebut begitupun sebaliknya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Dani Praditya Setiawan (2016)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu beban kerja 2. Variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja	1. Objek penelitian dengan jumlah populasi sebanyak 494 orang 2. Jumlah responden yang diteliti sebanyak 100 orang 3. Tempat penelitian yang dilakukan di PT Macanan Jaya Cemerlang

				3. Menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dan wawancara	4. Permasalahan yang terjadi : menurunnya kinerja karyawan yang tidak sesuai target dan ketidaksesuaian antara deskripsi pekerjaan dengan target yang ditetapkan perusahaan dikarenakan pesanan yang diterima perusahaan bersifat fluktuatif. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang buruk (pencahayaan kurang, letak meja berdekatan, udara yang panas) dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman ketika bekerja

					5. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada pnelitian tersebut beban kerja serta target yang diberikan oleh perusahaan masih cukup tinggi sehingga dapat membuat kinerja dari karyawan kurang maksimal 6. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dan

					betah saat bekerja, akan tetapi yang terjadi dilapangan bahwa kurang kondusifnya lingkungan kerja yang ada membuat karyawan mudah bosan ketika sedang bekerja.
2	Theresia Retno (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pegadaian persero cabang	1. Tidak ada pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan 2. Adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Penelitian kuantitatif dengan metode survey Variabel bebas yang digunakan yaitu beban kerja 2. Variabel bebas yang digunakan yaitu beban	1. Subjek Penelitian 2. Jumlah responden yang diteliti yaitu 31 orang 3. Tempat pelaksanaan penelitian di PT Pegadaian persero cabang Wonosobo 4. Permasalahan yang terjadi yaitu : semakin banyaknya jasa yang dikembangkan oleh PT

		Wonosobo)		kerja	pegadaian membuat beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya juga semakin tinggi. Selain itu lingkungan kerja yang baik diduga dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan tersebut 5. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena beban kerja yang diberikan oleh perusahaan memang harus diselesaikan oleh karyawan karena jika beban kerja tersebut tidak

					diselesaikan maka karyawan akan terancan di mutasi dari jabatannya. Selain itu lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin baik hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan maka semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut.
3	Nuria Khusna (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi	1. kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja tidak	1. metode penelitian kuantitatif 2. Variabel bebas yang digunakan yaitu	1. Objek penelitian 2. Jumlah responden yang diteliti yaitu 66 orang 3. Tempat pelaksanaan penelitian yang dilakukan di CV Sunteak Alliance,

		Kasus di CV. SUNTEAK ALLIANCE JEPARA)	mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	kompensasi 3. Variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja 4. Variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan	Jepara 4. Terdapat permasalahan yakni rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya jika dibandingkan dengan perusahaan furniture lain. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut dapat dibilang kurang baik, karena penataan ruang gerak yang sempit dapat membuat ruang gerak karyawan sangat terbatas dan juga terdapat suara

					bising yang dihasilkan oleh suara-suara mesin pemotong kayu. 5. terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan karenasemakin tinggi kompensasi yang diberikan maka para karyawan akan dapat lebih termotivasi lagi dalam bekerja. 6. tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena kurang baiknya lingkungan

					sekitar yang terdapat pada perusahaan sehingga membuat beberapa dari karyawan yang resign secara mendadak, dan hal ini mengganggu kestabilan perusahaan
4	Farikha Nur Khasanah (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal	1. Kompensasi berpengaruh secara positif dn signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja 2. Variabel bebas yang digunakan oleh Kompensasi	1. Subjek penelitian yaitu karyawan dari Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta 2. Jumlah responden penelitian 35 orang 3. Permasalahan yang terjadi yaitu menurunnya kinerja karyawan yang dilihat dari lamanya para

		Yogyakarta	karyawan	3. Variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja Karyawan 4. Penelitian kuantitatif dengan metode survey	karyawan dalam melayani konsumen, menurunnya kinerja dari karyawan diduga karena lingkungan kerja yang kurang baik, ruangan sekitar tempat mereka sangat sempit dan kondisi udara yang pengap serta minim udara. Selain itu pemberian kompensasi yang dirasa masih belum sesuai dengan beban kerja yang tinggi. Hasil dari penelitian tersebut yaitu apabila perusahaan dapat terus memberikan kompensasi yang baik kepada

					karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sama seperti lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja sekitar karena dapat mempengaruhi dari kinerja para karyawan.
5	Mahanto Prayuda Christiyono (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja	1. Permasalahan yang terjadi yaitu menurunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tidak terselesainnya pekerjaan

		terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, kantor wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta	karyawan 2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	2. Variabel bebas yang digunakan oleh Kompensasi 3. Variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja Karyawan 4. Penelitian kuantitatif dengan metode survey dan wawancara	mereka, menurunnya kinerja disebabkan karena rasa malas yang ada pada para karyawan. 2. Pemberian kompensasi yang masih dirasa kurang seimbang dengan beban kerja yang diberikan, selain itu pemberian insentif yang diberikan perusahaan juga masih dianggap belum sesuai dengan jam lembur yang mereka jalani 3. Pemberian beban kerja yang tinggi, persaingan antar bank yang ketat membuat karyawan dituntut dengan beban

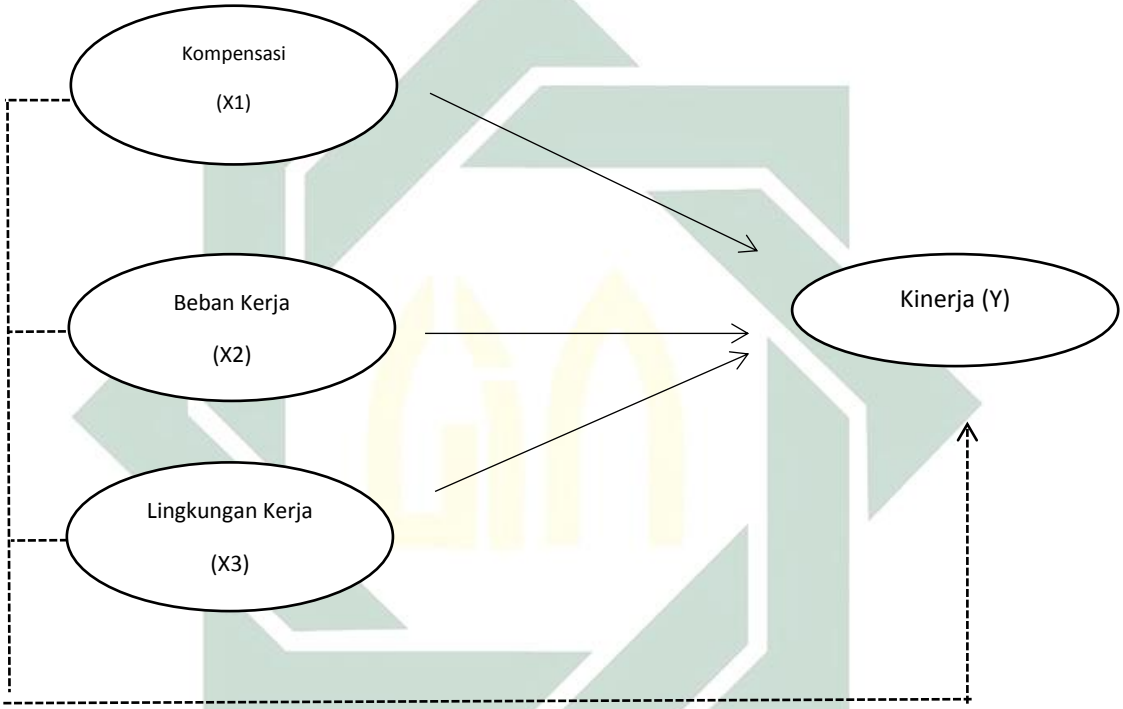
					kerja yang tinggi. 4. Hasil dari penelitian tersebut yang pertama yaitu pemberian kompensasi yang sesuai dapat membuat para karyawan merasa lebih dihargai dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya. 5. Meningkatkan target perusahaan yang harus dicapai memerlukan perhatian lebih dari pimpinan karena hal tersbeut dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, apabila karyawan

					dibiarkan terus-menerus dalam kondisi tersebut maka dapat menimbulkan kebosanan.

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Keterangan :

Parsial

Simultan

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki tiga variabel bebas yakni Kompensasi, Beban Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan Lingkungan Kerja dan juga satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Kerangka konseptual ini berfungsi sebagai arahan kepada peneliti dalam melaksanakan penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan.

Pengaruh secara Parsial yaitu :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya.

Sedangkan secara simultan yakni pengaruh antara Kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah hasil dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang telah dibuat yang mungkin benar terjadi maupun tidak terjadi. Hipotesis masih dikatakan dugaan sementara karena jawaban penelitian yang diberikan nantinya harus berdasarkan teori yang relevan dan juga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

didasarkan oleh fakta-fakta empiris yang dapat diperoleh pada saat pengumpulan data.

Hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah :

H_1: Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya.

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya.

H_2: Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya.

H_0: Beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya.

H_3: Ligkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya.

H_0: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya.

H_4: Kompensasi, Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya.

H_0: Kompensasi, Beban kerja dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian kali ini yaitu penelitian kuantitatif yang mana hasil data penelitian nantinya kan berupa angka-angka dan juga analisisnya menggunakan statistik.[38] dalam penelitian ini metode yang peneliti gunakan yaitu metode survey, metode survey sendiri metode atau cara yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah misalnya dengan mengedarkan kuisioner, observasi, wawancara dan lain sebagainya.[39]

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Traktor Nusantara cabang Surabaya yang beralamatkan di Jl. Raya Jemursari No.63, Wonocolo, Surabaya - Jawa Timur. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juli-Agustus 2019.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah yang terdiri dari subyek ataupun obyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang kemudian akan ditetapkan oleh peneliti.[40] sedangkan pengertian dari sampel adalah keseluruhan dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

[38] Sugiyono,*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D(*Bandung:Alfabeta,2014),7
[39] Ibid.,6
[40] Sugiyono,*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D(*Bandung:Alfabeta,2014),80

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut.[41] Pada penelitian kali ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan dari PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya yang berjumlah 32 orang yang terdiri dari seluruh staff manajemen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh, yang mana dengan cara mengambil seluruh populasi yang terdapat pada objek penelitian.[42]

D. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini membahas mengenai tiga variabel independen dan juga satu variabel dependen. Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang menjadi penyebab atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat).[43] Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja.

Sedangkan, variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian kali ini yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) adalah kinerja karyawan.

[41] Ibid.,81
[42] Sugiyono,*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D(*Bandung:Alfabeta,2014),85

[43] Sugiyono,*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D(*Bandung:Alfabeta,2014),39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Definisi Operasional

Table 3.1

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompensasi **(X1)**	Segala bentuk pemberian perusahaan dalam rangka timbal balik atas apa yang telah dilakukannya	Veithzal Rivai : a. Kompensasi langsung (gaji, upah, bonus, insentif) b. kompensasi tidak langsung (reward, tunjangan)
Beban Kerja **(X2)**	Tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya	Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo : a. Target yang harus dicapai b. Penggunaan waktu kerja c. Kondisi pekerjaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lingkungan kerja **(X3)**	Segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan saat menjalankan tugasnya	Sedarmayanti : a. Lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu udara, fasilitas kerja, kebersihan, keamanan kerja) b. Lingkungan kerja non fisik (hubungan kerja antar karyawan)
Kinerja Karyawan **(Y)**	Hasil kerja yang telah dicapai seseorang atas apa yang telah ia lakukan	Kasmir : a. Kualitas (kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya) b. Kuantitas (perhitungan kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		c. Waktu (waktu yang digunakan untuk menentukan selesainya suatu pekerjaan) d. Pengawasan (dilakukan pengawasan terhadap pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menguji keabsahan dari instrumen sehingga dapat digunakan untuk menggali data pada saat penelitian berlangsung.[44]

Cara yang dilakukan dalam uji validitas ini adalah dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap item dengan skor total yang diperoleh dari semua atribut. Teknik korelasi yang digunakan yakni *person product moment correlation :*

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

Dimana :

r : koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

N : banyaknya responden

X : skor yang diperoleh dari seluruh item

y : skor total yang diperoleh dari seluruh item

Σxy : jumlah perkalian x dan y

Σx2 : jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

Σy2 : jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

[44] Sugiyono,*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D(*Bandung:Alfabeta,2014),130

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perhitungan uji validitas dari ketiga variabel bebas dan satu variabel terikat yakni X1, X2, X3 dan Y tersebut akan dilakukan dengan bantuan SPSS versi 16. Berikut ini adalah kriteria dalam penelitian uji validitas:

1. apabila r hitung ≥ r tabel (pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%), maka dapat dikatakan bahwa item dari kuisioner tersebut valid.
2. Apabila r hitung ≤ tabel (pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%), maka dapat dikatakan bahwa item dari kuisioner tersebut tidak valid.[45]

G. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang dapat menunjukkan sejauh mana suatu hasil dari pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran telah diulangi selama dua kali atau bahkan lebih. Didalam setiap penelitian, adanya kesalahan-kesalahan dalam pengukuran ini dapat terbilang cukup besar. Oleh karena itu, supaya dapat mengetahui hasil pengukuran yang sebenarnya, kesalahan didalam pengukuran harus sangat diperhitungkan. Uji reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha.*

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

[45] Syofian Siregar, *metode penelitian kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013),46

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas intrument

k : banyaknya butir pertanyaan

Σσ2 : jumlah butir pertanyaan

σ21 : varians total

Koefisien alpha dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0,7.[46] sedangkan jika alpha ≥ 0,80 dapat diartikan bahwa seluruh item tersebut reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki variabel yang sangat kuat.

H. Data dan Sumber Data

Sumber data didalam penelitian ini diambil dari dua jenis data, yakni data primer dan juga data sekunder :

1) Data primer

Data primer adalah data yang tidak tersedia dalam bentuk file. Dalam artian data primer ini harus digali sendiri oleh peneliti dengan melibatkan semua responden yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk memperoleh data sekunder dapat diperoleh dari penyebaran kuisioner dan wawancara[47]

[46] Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS, (*Yogyakarta: Universitas Atma Jaya,2009),110

[47] Jonathan, Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitaif dan Kualitatif*,(Yogyakarta: Graha Ilmu,2006),129

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan penyebaran kuisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer.

2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah tersedia, jadi peneliti hanya bertugas untuk mencari dan mengumpulkan saja.[48]

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data sekunder dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan buku literasi.

I. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang berupa suatu pernyataan atau pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Pada penelitian ini, penelitian menggunakan 4 kategori jawaban, yaitu :

[48] Ibid.,124

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.2

Skala instrument

Alternatif Jawaban	Nilai/Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yang telah dimodifikasi dengan tidak mencantumkan jawaban ragu-ragu. Jadi dalam penelitian ini hanya ada skala satu sampai dengan skala empat dengan penulisan kuantitatif.[49]

Penyebaran kuisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan cara online dan manual. Yang pertama dengan menyebarkan kuisioner secara online melalui "*google form"* kepada responden yang kebetulan mengerti mengenai pengisian kuisioner online dan juga kepada responden yang sedang tidak ada ditempat. Lalu yang kedua yaitu penyebaran kuisioner yang telah dicetak dan juga diserahkan langsung kepada responden.

[49] Sutrisno Hadi, *Analisa Butir Untuk Instrumen Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1991)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk dapat menggali informasi dari responden yang lebih mendalam.[50]

Dalam penelitian ini wawancara hanya akan digunakan oleh peneliti ketika peneliti ingin mengetahui informasi yang lebih mendalam tentang karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya.

J. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang telah diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas seendiri dapat dilakukan dengan cara Uji *Kolmogorov Smirnov.* Dalam uji kolmogorov smirnov apabila nilai probabilitasnya > 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal dan begitupun sebaliknya.[51]

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini digunakan untuk dapat mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara masing-masing dari variabel penelitian.

[50] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualtitatif dan R&D,* (Bandung: CV Alfabeta, 2008), 137

[51] Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 13

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam uji linearitas apabila nilai signifikansi > 0,05 berarti dapat dikatakan benar terdapat hubungan linear antara masing-masing variabel penelitian.[52]

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan dengan cara menghitung koefisien korelasi ganda serta membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas dalam penelitian. Dalam uji multikolinearitas apabila nilai dari VIF (*Variance Infaltion Factor*) > 10 dan atau nilai *Tolerance* > 0,1 dapat disimpulkan tidak adanya masalah Multikolinearitas, begitupun juga sebaliknya.[53]

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan beberapa varian variabel yang terdapat didalam model yang tidak sama. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi linier. Uji Glejser adalah salah satu cara yang dapat digunakan untuk meliht apakah terdapat kasus heteroskedastisitas. Uji glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.[54]

---

[52] Ibid,.98
[53] Ibid., 103
[54] Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari tiga variabel atau bahkan lebih yang terdiri dari beberapa variabel bebas dan satu variabel terikat.

$$Y= a+b_1X_1+b_2X_2+ b_3+X_3+e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 : Variabel bebas

e : error

b. Uji T

Uji T ini digunakan apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat yang dilakukan dengan memperhatikan derajat signifikan sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi < 0,05 dapat diartikan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.[55]

[55] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete*(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,2011)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi < 0,05 dapat diartikan bahwa variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.[56]

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan mengenai variasi variabel terikat sangat terbatas.[57]

[56] Ibid.,99
[57] Ibid.,98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya

Tahun 1974

Berawal di sebuah kantor di Jalan Majapahit-Jakarta, pada tanggal 11 Juni 1974, PT Traktor Nusantara mengawali usahanya dengan menjadi distributor untuk *Massey Ferguson Farm Tractor*. Selanjutnya berturut-turut PT Traktor Nusantara menjadi distributor *PERKINS Engine, TOYOTA Industrial Equipment HITACHI SUMITOMO Crane, LINK BELT Crane, JCB Contruction Equipment, SAKAI Road Construction Equipment, PERKINS SABRE Marine Engine* dan *GARDNER DENVER Compressor's*.

Tahun 1983

Pada tanggal 23 Maret 1983, PT. Traktor Nusantara mendirikan anak perusahaan yang bernama PT. Swadaya Nusantara yang pada awalnya bergerak pada perakitan toyota forklift dan massey ferguson farm tractor. Dalam perkembangannya, PT Swadaya Nusantara merubah bisnisnya dari perakitan menjadi penyewaan forklift toyota, distribusi pembangkit listrik merk fg wilson dan pengerjaan instalasi yang berhubungan dengan pembangkit listrik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah terjadi perkembangan yang pesat selama awal dekade pertama, PT. Traktor Nusantara melakukan langkah besar dengan mendirikan kantor pusat untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada pelanggan dalam segala hal untuk terus maju menuju perkembangan dan kesuksesan bersama-sama dengan para stakeholder.

Tahun 1989

Pada tahun 1989, PT Traktor Nusantara menempati kantor pusatnya di Jalan Raya Pulogadung No.32, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta-Indonesia. Dalam kurun waktu 9 tahun tepatnya pada tahun 1996-2005, PT Traktor Nusantara menetapkan untuk mendirikan beberapa cabang sebagai pusat kegiatan yang meliputi Sales-Part-Service yang tersebar di seluruh Indonesia beserta pendirian beberapa Service Point lainnya. Sampai saat ini sudah tercatat 16 Cabang dan 9 Service Point di seluruh Indonesia.

Tahun 1996

Satu cabangnya berada di Surabaya, PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya didirikan pada tanggal 14 Juni tahun 1996, yang berlokasi di Jl. Jemursari No.63 Surabaya. PT Traktor Nusantara cabang Surabaya juga pusat kegiatan yang meliputi Sales-Part-Service, dimana terdiri dari ± 30 karyawan baik tetap maupun Outsourching.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Data Umum Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Jenis Perusahaan : Distributor

Deskripsi Bisnis : Distributor.

Didirikan Tahun : 1996.

Direktur Utama : Koji Yokota

Alamat: Jl. Raya Jemursari No.63, Jemur wonosari, Surabaya.

Kantor Pusat : PT. Traktor Nusantara Jakarta.

No. Telp. : (031) 8420031.

No. Fax. : (031) 8420032.

Home Page : http://www.traknus.co.id/

3. Visi dan Misi

Visi :

Perusahaan yang handal dengan memberikan solusi di bidang industri, pertanian, pembangkit listrik, dan konstruksi jalan dengan nilai terbaik.

Misi :

Memberikan nilai terbaik bagi pelanggan, karyawan, pemegang saham dan semua pihak terkait lainnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Logo PT. Traktor Nusantara

Gambar 4.1

Logo PT Traktor Nusantara

Sumber PT. Traktor Nusantara

5. Produk PT. Traktor Nusantara

Produk yang dihasilkan oleh PT. Traktor Nusantara antara lain :

1. Massey Ferguson Traktor

Gambar 4.2

Massey Ferguson Traktor

Sumber PT. Traktor Nusantara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Perkins Engine

Gambar 4.3

Perkins Engine

Sumber PT. Traktor Nusantara

3. Toyota Forklift

Gambar 4.4

Toyota Forklift

Sumber PT. Traktor Nusantara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Hitachi Sumimoto Construction

Gambar 4.5

Hitachi Sumimoto Construction

Sumber PT. Traktor Nusantara

5. Link Belt Crane

Gambar 4.6

Link Belt Crane

Sumber PT. Traktor Nusantara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. FG Wilson Generating Set

Gambar 4.7

FG Wilson Generating Set

Sumber PT. Traktor Nusantara

7. Sakai Heavy Industries

Gambar 4.8

Sakai Heavy Industries

Sumber PT. Traktor Nusantara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8. Kubota Mini Excavator

Gambar 4.9

Kubota Mini Excavator

Sumber PT. Traktor Nusantara

9. Canycom Crawler Carrier

Gambar 4.10

Canycom Crawler Carrier

Sumber PT. Traktor Nusantara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

10. BT&Raymond Forklift

Gambar 4.11

BT&Raymod Forklift

Sumber PT. Traktor Nusantara

11. Traknus Genset

Gambar 4.12

Traknus Genset

Sumber PT. Traktor Nusantara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

12. TYM Traktor

Gambar 4.13

TYM Traktor

Sumber PT. Traktor Nusantara

13. Ingersoll Rand Compressor

Gambar 4.14

Ingersoll Rand Compressor

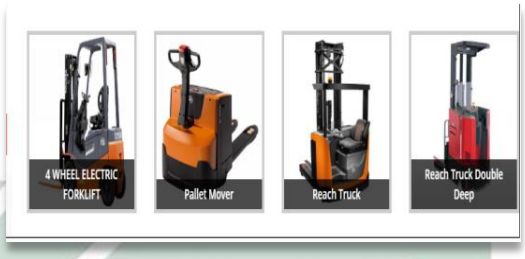
Sumber PT. Traktor Nusantara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

14. Forklift Rental

Gambar 4.15

Forklift Rental



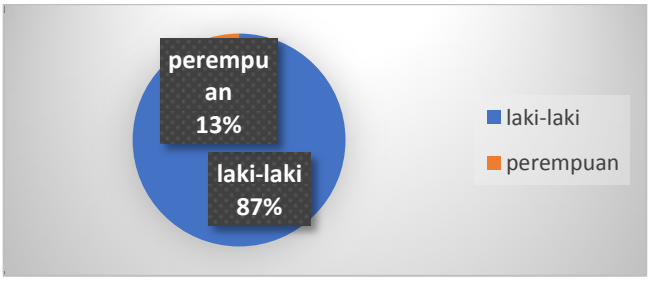
Sumber PT. Traktor Nusantara

B. Karakteristik Responden

Karakterstik responden yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya sendiri. Terdapat 35 responden berisikan seluruh karyawan PT. Traktor Nusantara yang digunakan sebagai objek dari penelitian ini dengan karakteristik responden yang didapatkan melalui pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti yang meliputi Nama, Jenis Kelamin serta Usia di PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya.

Gambar 4.16

Jenis Kelamin

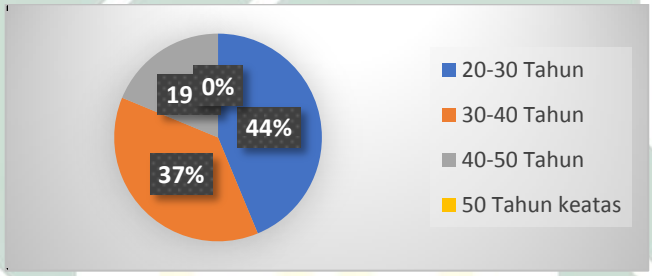


digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan data yang diperoleh dari total keseluruhan 32 responden terdapat 28 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 88% dan 4 orang berjenis kelamin perempuan dengn persentase 12%. jadi, dapat disimpulkan bahwa responden yang terdapat dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki.

Gambar 4.17

Usia

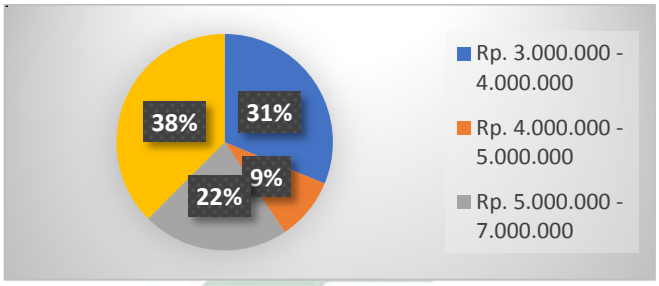


Berdasakan data yang telah diperoleh dari keseluruhan responden yang berjumlah 32 orang. Dapat dilihat bahwa terdapat 14 orang yang berusia diantara 20-30 tahun dengan persentase 44%, terdapat 12 orang yang berusia diantara 30 - 40 tahun dengan persentase 37% dan yang terakhir terdapat 6 orang yang berusia diantara 40-50 tahun dengan persentase 19%. sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang terdapat dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 4.18

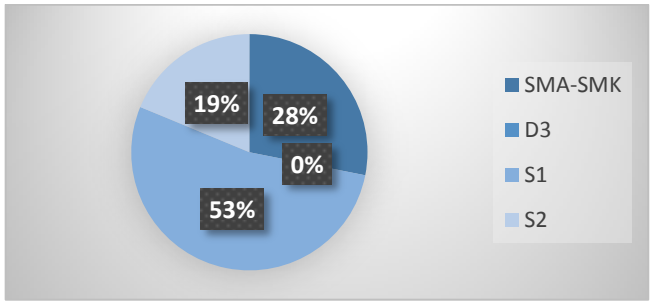
Pendapatan Perbulan



Berdasarkan data yang telah diperoleh dari keseluruhan responden yang berjumlah 32 orang. Dapat dilihat bahwa terdapat 10 orang yang menerima gaji sebesar Rp. 3.000.000 - 4.000.000 dengan persentase 31%. selanjutnya terdapat 3 orang yang menerima gaji sebesar Rp.4.000.000 - 5.000.000 dengan persentase 9%, selain itu terdapat 7 orang yang menerima gaji sebesar Rp. 5.000.000 - 7.000.000 dengan persentase 22% . yang terakhir yaitu sebanyak 12 orang menerima gaji sebesar < Rp. 7.000.000 dengan persentase 38%. jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berpenghasilan < Rp. 7.000.000.

Gambar 4.19

Pendidikan

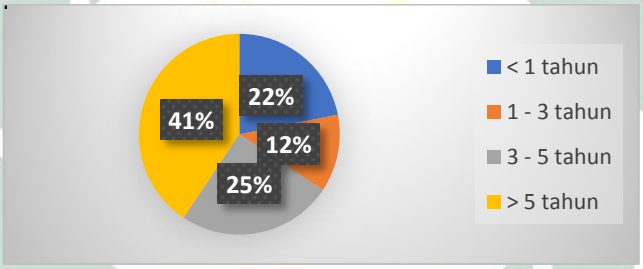


digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan data yang diperoleh diatas, terdapat 9 orang responden yang berpendidikan SMA-SMK dengan persentase 28%, selanjutnya sebanyak 17 orang responden berlatar belakang pendidikan S1 dengan persentase 53% dan yang terakhir sebanyak 6 orang responden berpendidikan S2 dengan persentase 19%. Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam peneitian ini didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan S1.

Gambar 4.20

Lama Bekerja



Berdasarkan data yang diperoleh dengan jumlah 32 responden. Terdapat 7 orang dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dengan persentase 22%, lalu sebanyak 4 orang dengan masa kerja antra 1 - 3 tahun dengan persentase 12%, selanjutnya terdapat 8 orang dengan masa kerja antara 3-5 tahun dengan persentase 25% dan yang terakhir terdapat sebanyak 13 orang dengan masa kerja diatas 5 tahun dengan persentase 41%. dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang suah bekerja dengan masa kerja diatas 5 tahun.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas data ini diukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel. Sebaliknya, apabila r hitung < r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini :

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	X1.1	0,05	0,349	0,619	Valid
2	X1.2	0,05	0,349	0,803	Valid
3	X1.3	0,05	0,349	0,923	Valid
4	X1.4	0,05	0,349	0,594	Valid

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam variabel kompensasi memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item dari pernyataaan yang ada di dalam variabelkompensasi tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

No	**Item**	**Taraf Kesalahan**	**r Tabel**	**r Hitung**	**Keterangan**
1	X2.1	0,05	0,349	0,545	Valid
2	X2.2	0,05	0,349	0,636	Valid
3	X2.3	0,05	0,349	0,652	Valid
4	X2.4	0,05	0,349	0,511	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5	X2.5	0,05	0,349	0,403	Valid

Sumber : Kuisioner yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam variabel beban kerja memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item dari pernyataaan yang ada di dalam variabel beban kerja tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	X3.1	0,05	0,349	0,584	Valid
2	X3.2	0,05	0,349	0,568	Valid
3	X3.3	0,05	0,349	0,639	Valid
4	X3.4	0,05	0,349	0,358	Valid
5	X3.5	0,05	0,349	0,637	Valid
6	X3.6	0,05	0,349	0,499	Valid
7	X3.7	0,05	0,349	0,602	Valid

Sumber : Kuisioner yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam variabel lingkungan kerja memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item dari pernyataaan yang ada di dalam variabel lingkungan kerja tersebut dinyatakan valid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	Y1	0,05	0,349	0,541	Valid
2	Y2	0,05	0,349	0,631	Valid
3	Y3	0,05	0,349	0,540	Valid
4	Y4	0,05	0,349	0,433	Valid
5	Y5	0,05	0,349	0,530	Valid
6	Y6	0,05	0,349	0,501	Valid

Sumber : Kuisioner yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam variabel kinerja karyawan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item dari pernyataaan yang ada di dalam variabel kinerja karyawan tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan perhitungan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian mulai dari variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja serta variabel terikat kinerja karyawan tidak memiliki pernyataan yang tidak valid, sehingga seluruh item dapat diikutsertakan pada proses selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran dari reliabilitas ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha.* Suatu variabel dapat dikatakan variabel apabila nilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas kuisioner disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai R Alpha	Keterangan
1	Kompenssasi (X1)	0,732	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0,432	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,616	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,487	Reliabel

Sumber : Kuisioner yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang terdapat dalam penelitian ini dinyatakan reliabel yang mana hal ini dibuktikan dengan nilai dari *r Alpha* yang lebih besar dari 0,60.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.6

Hasil Uji *Kolmogorov smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56215251
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.043
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.489
Asymp. Sig. (2-tailed)		.970

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56215251
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.043
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.489
Asymp. Sig. (2-tailed)		.970

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,970 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Tabel 4.7

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi
Kompensasi (X1)	0,594
Beban Kerja (X2)	0,992
Lingkungan Kerja (X3)	0,283

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kompensasi sebesar 0,594, beban kerja sebesar 0,992, lingkungan kerja sebesar 0,283. dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.Sehingga dapat disimpulkan terdapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan linier secara signifikan antara kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,948	1.055
Beban Kerja (X2)	0,985	1.016
Lingkungan Kerja (X3)	0,945	1.058

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,948 dan VIF 1,055, variabel beban kerja memiliki nilai tolerance 0,985 dan VIF 1,016 serta lingkungan kerja memiliki nilai tolerance 0,945 dan VIF 1,058. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.420	3.339		1.623	.116
	KOMPENSASI	.056	.089	.113	.627	.536
	BEBAN KERJA	-.174	.087	-.351	-1.994	.056
	LINGKUNGAN KERJA	-.055	.069	-.142	-.787	.438

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.420	3.339		1.623	.116
	KOMPENSASI	.056	.089	.113	.627	.536
	BEBAN KERJA	-.174	.087	-.351	-1.994	.056
	LINGKUNGAN KERJA	-.055	.069	-.142	-.787	.438

a. Dependent Variable: RES2

Dalam tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja lebih dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model uji ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis yang ada dalam penelitian ini terkait dengan variabel kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan Statictics 16 dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variable	Koefisien Regresi (β)	T Hitung	Signifikansi
Konstanta	6.031	0.981	0.325
Kompensasi	0.353	2.206	0.036
Beban Kerja	0.426	2.715	0.011
Lingkungan Kerja	0.183	1.145	0.262
F Hitung = 4.419	**Signifikansi = 0.012**		
R = 0.567			
R Square = 0.321			
Adjusted R Square = 0.249			

Berdasarkan regresi linier berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y= a+b_1X_1+b_2X_2+ b_3+X_3+e$$

$$Y= 6.031 + 0,353X_1 + 0,426X_2 + 0,183X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) = 6.031 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas = 0 maka, nilai kinerja karyawan sebesar 6.031
2. Nilai koefisien kompensasi (β_1) = 0,353 menunjukkan jika kompensasi meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,361 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien beban kerja (β_2) = 0,426 menunjukkan jika beban kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,437 dengan asumsi variabel lain konstan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Nilai koefisien lingkungan kerja (β_3) = 0,183 menunjukkan jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,146 dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Uji T

Tabel 4.11

Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.031	6.148		.981	.335
	KOMPENSASI	.361	.164	.353	2.206	.036
	BEBAN KERJA	.437	.161	.426	2.715	.011
	LINGKUNGAN KERJA	.146	.128	.183	1.145	.262

a. Dependent Variable: KINERJA

a) Uji Hipotesis

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H_1 :Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya

H_0 :Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

H_1 diterima, jika nilai signifikan <0,05 atau t hitung > t tabel

H_1 ditolak, jika nilai signifikan >0,05 atau t hitung < t tabel

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,036< 0,05 atau nilai t hitung 2.206 > 1.991 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya.

b) Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H_2 :Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya

H_0 :Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

H_2 diterima, jika nilai signifikan <0,05 atau t hitung > t tabel

H_2 ditolak, jika nilai signifikan >0,05 atau t hitung < t tabel

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,011 < 0,05 atau nilai t hitung 2.715 > 1.991. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditolak yang berarti beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya.

c) Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H_3 :Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya

H_0 :Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

H_3 diterima, jika nilai signifikan <0,05 atau t hitung > t tabel

H_3 ditolak, jika nilai signifikan >0,05 atau t hitung < t tabel

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,262 > 0,05 atau nilai t hitung 1.145 < 1.991. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak yang berarti Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Uji F

Tabel 4.12

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.819	3	11.940	4.419	.012[a]
	Residual	75.650	28	2.702		
	Total	111.469	31			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

d) Uji Hipotesis IV

Hipotesis ke-empat pada penelitian ini adalah :

H_4 :Kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya

H_0 :Kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

H_4 diterima, jika nilai signifikan < 0,05 atau F hitung > F tabel

H_0 ditolak, jika nilai signifikan > 0,05 atau F hitung < F tabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh tiga variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yaitu sebesar 0,012 < 0,05 atau F hitung 4.419 > F tabel 2,93. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti variabel kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya.

4. **Koefisien Determinasi**

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567[a]	.321	.249	1.64371

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai R *Square* sebesar 0,321 yang artinya bahwa pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja karyawan sebesar 32.1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V
PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan pembahasan terkait perhitungan yang terdapat pada bab 4. Dalam bab 4 peneliti telah melakukan serangkaian uji untuk melihat pengaruh dari tiap-tiap variabel. Terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Penelitian ini hanya difokuskan pada tiga variabel bebas yakni kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya yang terdiri dari karyawan bagian kasir yang berjumlah 1 orang, bagian administrasi umum yang berjumlah 1 orang, bagian marketing yang berjumlah 9 orang, bagian *part counter* yang berjumlah 5 orang, bagian *part service* yang berjumlah 9 orang, bagian *administration departmen head* yang berjumlah 1 orang, bagian *service department head* yang berjumlah 1 orang, bagian *warehouse* yang berjumlah 3 orang, bagian *deputy BOH* yang berjumlah 1 orang, bagian *purchase department head* yang berjumlah 1 orang dengan total responden 32 orang. Hasil analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 16.

Sebelum masuk kedalam rangkaian hasil analisis dari uji-uji yang telah dilakukan, terlebih dahulu peneliti menyampaikan hasil dari rekapitulasi karaktristik responden. Terdapat beberapa karakteristik responden dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian ini dimulai dari jenis kelamin sampai lama bekerja. Berdasarkan gambar 4.1 dapat terlihat bahwa mayoritas responden yang terdiri dari karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang dengan persentase 88%. dari total 32 responden. Pada gambar 4.2 diketahui bahwa mayoritas karyawan dari PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya berusia sekitar 20-30 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 44% dari total keseluruhan 32 responden. Pada gambar 4.3 diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya berpenghasilan sebanyak > Rp. 7.000.000 dengan jumlah 12 orang dan persentase 38% dari total keseluruhan 32 responden. Pada gambar 4.4 diketahui bahwa mayoritas karyawan berpendidikan S1 sebanyak 17 orang dengan persentase 58% dari total keseluruhan 32 responden. Selanjutnya pada gambar 4.5 mayoritas karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya sudah bekerja selama > 5 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 41% dari total keseluruhan 32 responden.

A. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,036 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dan nilai t hitung 2.206 lebih besar dari dari nilai t tabel 1.991. Maka dapat dilihat bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa besar kecilnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Sama hal nya dengan apa yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai bahwa kompensasi merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan. Karena kompensasi merupakan tujuan utama bagi seorang karyawan untuk mau bekerja lebih giat lagi dan lebih bersemangat.[58]

Selain itu, menurut Handoko faktor penting yang dapat mendorong seseorang bekerja adalah kebutuhan dalam diri manusia yang harus terpenuhi. Dengan kata lain, manusia akan bekerja dengan harapan mendapatkan imbalan dari tempat dia bekerja untuk memnuhi kebutuhan yang harus dipenuhi. Semakin besar imbalan yang dia terima maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya, perusahaan memberikan imbalan yang besar terhadap karyawan dengan harapan perusahaan juga bisa mendapat prestasi kerja yang baik dari para karyawan.[59]

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena sebanyak 30 responden berpendapat bahwa gaji yang telah diberikan oleh perusahaan tiap bulannya sudah dianggap layak dan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Mereka berpendapat bahwa besaran gaji yang mereka terima tiap bulan dari perusahaan sudah baik dan dapat membuat

---

[58] Veithzal Rivai," *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik"* (Jakarta-Raja Grafindo Persada,2009),541

[59] Handoko, T Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.(Yogyakarta:edisi II-BPFEyogyakarta,2001)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan untuk bekerja lebih semangat lagi. Semakin besar besaran gaji yang mereka dapatkan maka kinerja mereka pun juga dapat semakin baik. Selain itu, tak hanya gaji yang mempengaruhi kinerja dari para karyawan, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pemberian bonus atau insentif yang baik terhadap para karyawan, misalnya perusahaan selalu memperhatikan serta memperhitungkan besaran bonus ataupun insentif yang akan diterima ketika para karyawan bekerja sampai melebihi standart waktu dalam bekerja.

Selain memberikan gaji per bulan, PT Traktor Nusantara cabang Surabaya juga memberikan tunjangan kepada para karyawannya. tunjangan yang mereka dapatkan antara lain tunjangan pulsa, sebesar Rp. 200.000 perbulan, uang bensin sesuai kebutuhan dan uang makan sebesar Rp. 25.000. Mereka berpendapat bahwa tunjangan - tunjangan yang diberikan perusahaan sudah cukup baik, menurut karyawan sesuai apa yang telah mereka cantumkan pada kuisioner sebanyak 30 orang berpendapat bahwa mereka telah menerima tunjangan dari perusahaan dengan sangat baik. Menurut mereka karyawan dari perusahaan lain belum tentu dapat menerima tunjangan sama seperti apa yang mereka terima, karena sebagian besar biasanya karyawan dari perusahaan lain hanya akan menerima tunjangan uang makan saja.

Selain kompensasi yang bersifat financial, perusahaan juga sangat peduli masalah tunjangan kesehatan terhadap seluruh karyawan. Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan merasa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

puas dalam bekerja. Kepuasan karyawan itulah yang dapat membuat karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka. Sebanyak 24 orang berpendapat bahwa tunjangan kesehatan yang mereka terima dari perusahaan sudah sangat baik. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan tidak hanya kepada karyawan yang bekerja itu saja melainkan seluruh anggota keluarga dari karyawan juga menerima tunjangan kesehatan tersebut. Seperti contoh apabila ada salah satu dari keluarga karyawan yang sedang sakit, maka dapat langsung berobat ke rumah sakit secara gratis dengan menggunakan tunjangan kesehatan dari perusahaan. Dalam menggunakan tunjangan kesehatan juga dapat diakses dengan sangat mudah, tidak harus menunggu akses yang lama dan yang lain sebagainya. Hal ini memudahkan seluruh karyawan apabila ada yang merasa sedang sakit bisa langsung mengobati rasa sakitnya.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuria Khusna yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan rendah maka akan semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.[60]

[60] Nuria Khusna,"pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di cv.sunteak alliance jepara)",(Skripsi-Universitas Islam negeri Walisongo Semarang,2015)109

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Farikha Nur Khasanah menyatakan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai akan berpengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang memuaskan akan membuat karyawan bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Hal ini tentu akan memberikan efek kinerja yang lebih baik.[61]

B. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,011 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dan nilai t hitung 2.715 lebih besar dari nilai t tabel 1.991. Dapat dilihat bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Sama seperti menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo yang menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

[61] Farikha N Khasanah,*"pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di waroeng spesial sambal (ss) yogyakarta(studi pada waroeng ss samirono dan jalan kaliurang)",*(Skripsi-Universitas Negeri Yogyakarta,2016)78

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Apabila perusahaan memberikan beban kerja yang tinggi atau tidak sesuai kepada karyawan, maka hal tersebut dapat membuat karyawan cepat merasa lelah saat bekerja. Meningkatnya rasa lelah yang dirasakan dapat menyebabkan berkurangnya produktivitas kerja dan juga dapat menurunkan ketahanan tubuh seseorang. Pemberian beban kerja terhadap karyawan sangat perlu dipertimbangkan oleh seorang pimpinan karena apabila beban kerja yang diberikan oleh seorang pimpinan terhadap karyawannya itu tinggi maka kinerja karyawan tersebut dapat menurun. Pemberian beban kerja juga harus disesuaikan dengan jam kerja yang ada agar seluruh pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.[62]

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain karena sebanyak 26 orang berpendapat bahwa beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dirasa sudah cukup baik dalam artian tidak terlalu membebani karyawan, selain itu jumlah karyawan yang ada pada perusahaan dianggap sudah sesuai dengan beban kerja yang ada. Setiap posisi mempunyai beban kerja masing-masing, seperti contoh karyawan bagian keuangan, setiap harinya mereka melakukan pekerjaan yang sama, yakni menghitung keluar masuknya arus kas keuangan, menginput data-data yang berhubungan dengan keuangan perusahaan dan juga selalu memeriksa dokumen yang berhubungan dengan keuangan perusahaan agar tidak sampai hilang.

[62] Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemberian beban kerja yang sama setiap harinya dapat membuat karyawan lebih fokus terhadap apa yang mereka kerjakan. Seperti contoh bagian keuangan yang setiap hari hanya mengerjakan apa yang menjadi tugasnya saja, jadi karyawan tersebut sudah terbiasa dengan apa yang mereka lakukan setiap harinya. Pembagian beban kerja yang adil dan sesuai juga dapat membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karyawan pun mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

Selain itu, sebanyak 22 orang berpendapat bahwa waktu bekerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang diterima. Seperti contoh bagian keuangan tadi, segala job desk yang mereka terima dengan pemberian waktu 8 jam bekerja sudah dirasa cukup untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa rasa terburu-buru. Mereka juga beranggapan bahwa terkadang waktu jam kerja juga dapat bersantai sejenak apabila sudah merasa lelah bekerja. Pemberian jam istirahat juga sudah cukup baik, sebanyak 20 orang berpendapat bahwa mereka dapat menikmati jam istirahat yang diberikan dengan puas. Pemberian jam istirahat sudah dirasa cukup karena dalam kurun waktu tersebut karyawan sudah bisa beribadah, makan siang, bercanda dengan teman kantor dan beristirahat sejenak.

Hasil dari penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Theresia Retno yang menyatakan beban kerja tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan memang harus diselesaikan walaupun harus bekerja diluar jam kerja.[63] Namun penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dani Praditya dalam skripsinya yang berjudul "pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Macanan Jaya Cemerlang, dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan kapasitas perusahaan yang ada agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan.[64]

C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.262 lebih besar dari taraf kesalahan 0.05 dan nilai signifikansi sebesar 1.145 lebih kecil dari nilai r tabel 1.991. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bagaimanapun kondisi lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya yang diberikan kepada karyawan tidak dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

---

[63] Theresia retno,"pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pegadaian cabang Wonosono)",(Skripsi-Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta,2018),89

[64] DaniPraditya,*" Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang"*,(Skripsi-Universitas Negeri Yogyakarta,2016),74

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Isyandi lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan seperti kelembapan ruangan, temperatur ruangan, ventilasi udara, penerangan lampu, kebersihan tempat kerja dan situasi yang terdapat dalam suatu ruangan yang dapat mempengaruhi para karyawan dalam bekerja.[65] Selain itu menurut Sedarmayanti lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.[66]

Lingkungan kerja disini tidak hanya membahas mengenai lingkungan fisik seperti ruangan dan kondisi sekitar akan tetapi dengan lingkungan non fisik yaitu hubungan antar sesama rekan kerja. Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti fasilitas, penerangan dan kondisi yang ada di dalam perusahaan.selanjutnya yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan karyawan serta karyawan dengan pimpinan.

Pada lingkungan kerja ada karakteristik yang menjadi indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut :

---

[65] Isyandi, B "*manajemen sumber daya manusia dalam perspektif global"* (pekanbaru: Unri Press)

[66] Sedarmayanti,*" Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja"* (Bandung: CV Mandar Maju,2009)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Penerangan. Pada karakteristik ini peneliti menggunakan pernyataan bahwa penerangan yang ada di PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya sudah baik dan memadai kemudian mendapat tanggapan 41% sangat setuju, 50% setuju dan 9% kurang setuju.
2. Suhu udara. Pada karakteristik ini peneliti menggunakan pernyataan bahwa suhu udara yang terdapat pada PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya sudah cukup sejuk sehingga dapat memberikan kenyamaan saat bekerja kemudian mendapat tanggapan 34% sangat setuju, 44% setuju dan 22% kurang setuju.
3. Ketersediaan fasilitas. Pada karakteristik ini peneliti menggunakan pernyataan bahwa fasilitas kerja yang terdapat pada kantor sudah sangat baik dan memadai kemudian mendapat tanggapan 54% sangat setuju dan 44% setuju.
4. Kebersihan. Pada karakteristik ini peneliti menggunakan pernyataan bahwa kebersihan tempat saya bekerja sudah cukup baik dan bersih kemudian mendapat tanggapan 5% sangat setuju, 53% setuju dan 41% kurang setuju.
5. Keamanan. Pada karakteristik ini peneliti menggunakan pernyataan bahwa keamanan yang terdapat pada kantor sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman kemudian mendapat tanggapan 50% sangat setuju, 47% setuju dan 3% kurang setuju.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Hubungan antar karyawan. Pada karakteristik ini peneliti menggunakan pernyataan bahwa hubungan yang terjalin antar karyawan sudah sangat baik kemudian mendapat tanggapan 41% sangat setuju, 53% setuju dan 6% kurang setuju.

7. Hubungan antar karyawan. Pada karakteristik ini peneliti menggunakan pernyataan bahwa hubungan yang terjalin antara pimpinan dan karyawan sudah sangat baik kemudian mendapat tanggapan 28% sangat setuju, 59% setuju dan 13% kurang setuju.

Hasil dari jawaban seluruh responden yang paling banyak menjawab kurang setuju pada kuisioner pada item pernyataan kebersihan dengan persentase 41% menjawab kurang setuju. Peneliti juga melakukan wawancara mengenai apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja mereka, beberapa responden menjawab lingkungan kerja tidak terlalu menjadi persoalan bagi kinerja mereka karena responden merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan. Selain itu beberapa dari mereka beranggapan bahwa mereka bekerja sebagian besar bertujuan agar bisa mendapatkan imbalan dalam hal ini yaitu kompensasi, mereka juga berpendapat bahwa semakin hari peluang pekerjaan semakin sempit dengan kata lain untuk sekarang mencari pekerjaan juga sulit, jadi mereka beranggapan bahwa lingkungan kerja yang sedemikian rupa tidak begitu menjadi persoalan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[67] Dapat dikatakan tidak relevan karena sudah jelas bahwa penelitian tersebut jelas mengatakan bahwa "lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan" sedangkan dalam penelitian ini jelas dikatakan bahwa " lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ". Selain itu, hasil analisis yang ada di dalam penelitian ini menolak teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.[68] Namun pada kenyataan di lapangan justru sebaliknya. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak.

D. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yang terdiri dari kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya. Hasil analisis tersebut memiliki nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dan F hitung 4.419 lebih besar dari F tabel 2,93. Selain itu juga, ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja

[67] Rodi Ahmad,*"pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan,pemuda dan olahraga kabupaten sleman"*,(Skripsi-Universitas Negeri Yogyakarta,2013),74

[68] Sedarmayanti, *'' Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja ''* (Bandung: CV Mandar Maju,2009)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan sebesar 32.1% yang dapat dilihat pada tabel 4.13. sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dalam hal ini, sebanyak 67.9% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan analisis peneliti, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Untuk menjadi pertimbangan mengenai variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain dalam penelitian ini, berdasarkan pengamatan peneliti ketika sedang melaksanakan magang selama satu bulan variabel lain yang dapat mempengaruh kinerja karyawan juga adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Menurut peneliti, pimpinan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya termasuk dalam kategori gaya kepemimpinan demokratis karena pimpinan disana sangat dekat dengan para bawahnnya. Antara pimpinan dan bawahan sangat akrab seperti teman sendiri. Di setiap masalah yang terjadi, pimpinan tersebut selalu mengajak diskusi seluruh bawahannya. Selain itu pimpinan tersebut juga selalu melibatkan seluruh karyawannya dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang seperti ini biasanya dapat membuat hubungan antar rekan kerja menjadi harmonis sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya motivasi kerja, setiap pagi dilakukan brifing pagi kepada beberapa karyawan yang berisi arahan kerja yang akan dilakukan pada hari ini dan motivasi-motivasi kerja agar karyawan selalu semangat dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja, selain itu setiap minggunya juga selalu diadakan pertemuan yang berguna untuk membahas masalah-masalah ataupun kejadian yang terjadi selama satu minggu kerja. Selanjutnya pimpinan selalu memberikan perhatian kepada karyawan yang sedang mengalami kesulitan. Pemberian arahan tersebut dapat memberikan efek positif tersendiri terhadap kinerja para karyawan karena dengan selalu memberikan arahan-arahan serta motivasi yang bersifat membangun hal tersebut dapat membuat semangat kerja karyawan lebih meningkat.

Selain dari kedua variabel diatas yang dapat dijadikan pertimbangan, peneliti yakin bahwa masih banyak variabel lain yang dapat menjadi tolok ukur yang dapat dijadikan acuan dalam permasalahan meningkatkan kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya. Misalnya, budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja dan lain sebagainya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berkut :

1. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi terhadap karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya yang dapat dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05 dan nilai t hitung sebesar 2.206 lebih besar dari nilai r tabel 1.991. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya yang dapat dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05 dan nilai t hitung sebesar 2.715 lebih besar dari nilai r tabel 1.991. Hal tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap pengaruhi kinerja karyawan.

3. Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya yang dapat dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0.262 lebih besar dari taraf kesalahan 0.05 dan nilai t hitung sebesar 1.145 lebih kecil dari nilai r tabel 1.991. Hal ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat diartikan bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 dan nilai F hitung sebesar 4.419 serta hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,321 yang diartikan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 32.1% oleh variabel kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja lalu sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya :

1. Bagi perusahaan

   a. Untuk dapat terus meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan, perusahaan harus dapat tetap memperhatikan para karyawan, selain itu perusahaan diharapkan selalu dapat mempertimbangkan apapun yang berhubungan dengan kompensasi baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Karena semakin tinggi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang nantinya akan diberikan karyawan terhadap perusahaan.

b. Selanjutnya peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang ada didalam perusahaan dengan melihat kondisi karyawan agar para karyawan dapat selalu memberikan yang terbaik pada perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

a. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama, peneliti berharap agar dapat mengkaji ulang dengan baik permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam perusahaan lainnya agar dapat menjadikan pertimbangan dalam membuat kebijakan. yang diharapkan

b. untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel yang diteliti misalnya budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya sehingga dapat memberikan hasil yang jauh lebih baik lagi dari penelitian sebelumnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Dalam melakukan sebuah penelitian, alangkah baiknya selalu mengkaji ulang permasalahan-permasalahan yang timbul didalam perusahaan tersebut agar penelitian yang akan dilakukan dapat menghasilkan hasil yang maksimal sehingga dapat digunakan sebagai pembelajaran dan juga menambah khasanah keilmuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Bimo Hardianto. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan,* Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah cabang Kota Surakarta. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Bejo,Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara

Dani Praditya Setiawan. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa tengah- Indonesia. Universitas Negeri Yogyakarta

Darodjat,Tubagus Achmad.Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini.Bandung:PT Refika Aditama,2015

Edy Sutrisno, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Gunawan, Imam. (2016). Pengantar Statistika Inferensial. Jakarta: Rajawali Pers.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19,0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gopher, D., Dochin, E. Handbook of Perception and Human Performance. Journal—University of South Dakota, 1986

Hani Handoko, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia.*(Yogyakarta-BPFE edisi kedua,2008)

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu . 2012. *manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: PT.Bumi Aksara

Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Graha Ilmu, Yogyakarta

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers

Khasanah, Farikha. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng spesial Sambal (ss) Yogyakarta (studi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada Waroeng SS Samirono dan jalan Kaliurang). Universitas Negeri Yogyakarta

Khusna, Nuria. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di cv.sunteak alliance jepara). Universitas Islam negeri Walisono Semarang

Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja, Jakarta: Raih Asa Sukses

Laksmi Riani, A. (2011). Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Manuaba, A, 2000, *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi. PT. Guna Widya, Surabaya.

Mangkunegara, A.Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kelima). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mardianto. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Haji Maryanto Depok Sport Center).* Universitas Sanata Dharma

Muhammad Mansoor, Sabtain Fida, Saima Nasir, Mohammad Ali Jinnah, Zubair Ahmad. 2011. Jurnal Artikel The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakista. Journal of Business Studies Quarterly, Vol 2 (No 3), 50-56.

Nurlaila, Manajemen Sumber Daya Manusia I. (Penerbit LepKhair, 2010)

Ray polakitan. 2016. "pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado". Universitas Sam Ratulangi Manado

Retno, Theresia. 2018. *"pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pegadaian cabang Wonosono)"*. Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta

Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek. Edisi Pertama.Cetakan Ketiga. Jakarta:Raja Grafindo Persada

Rio Adi P. 2017. pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Universitas Muhammadiyah. Surakarta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rodi Ahmad Ginanjar. 2013. pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman". Universitas Negeri Yogyakarta

Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Suwanto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung

S.P Robbins, *Perilaku Organisasi Jilid 2* (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003)

Syofian Siregar. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbaningan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Tubagus Achmad Darodjat, Konsep-konsep dasar manajemen personalia masakini (Bandung: PT Refika Aditama, 2015)

Wijaya, Toni. 2009. Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS. Yogyakarta. BP Universitas Atma Jaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id