

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**(Studi Pada Karyawan Unit SDM dan Keuangan PG Kregbet Baru – Kantor  
Malang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**ANDRI HIDAYAT  
NIM. 135030207111054**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MSDM  
MALANG  
2017**



### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 12 Juli 2018  
Jam : 11.00  
Skripsi atas nama : Andri Hidayat  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komepnasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Unit SDM dan Keuangan PG Krebet Baru – Kantor Malang)

dan dinyatakan  
**LULUS**  
**MAJELIS PENGUJI**

Ketua,



**Drs. Mochamad Djudi Mukzam., M.Si**  
NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota,



**Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME**  
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota,



**Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si**  
NIP. 195308101981032012



## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya dalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan suatu gelar atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang-orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsure-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang akan saya peroleh (S1) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku (UU No. 23 Tahun 2004, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 6 Juni 2018

Andri Hidayat  
NIM. 135030207111054

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

**Saya yang bertanda tangan dibawah ini :**

1. Nama : Andri Hidayat
2. Jenis Kelamin : Laki - laki
3. Tempat Tanggal Lahir : Banjarmasin, 13 Juni 1995
4. Status : Belum Menikah
5. Alamat : Jl Sudimoro, Bululawang, Malang
6. Kewarganegaraan : Indonesia
7. Agama : Islam
8. No. Handphone : 082233286965
9. Email : andrehidayat0013@gmail.com

**Pendidikan :**

1. SDN 01 Sudimoro 2007
2. SMPN 02 Bululawang 2010
3. SMAN 06 Malang 2013
4. Universitas Brawijaya 2018

**Pengalaman :**

Peserta magang di PT Taspen (Persero) Malang 2017

**Minat dan Keahlian :**

1. Mampu berbicara dengan baik
2. Menguasai Microsoft Office
3. Mampu mengoperasikan computer dengan maksimal



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat lindungan dan bimbingan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PG Kreet Baru – Kantor Malang)”** dengan baik.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos, M.Si, Ph.D selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan kesempatan bagi saya untuk mendapatkan bimbingan serta arahan hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Seluruh Dosen yang pernah mengajar, membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada saya.
6. Ibu Marista selaku HRD PG Krebet Baru - Kantor Malang yang telah banyak membantu dan memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian.
7. Perpustakaan Brawijaya dengan buku-buku dan skripsinya.
8. Orang tua yang selalu mendukung dan menanyakan progres skripsi.
9. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapatkan balasan dari Allah SWT. peneliti menyadari masih sangat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun demi hasil yang lebih baik. Semoga karya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 6 Juni 2018

Peneliti

## RINGKASAN

Andri Hidayat (135030207111054). **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Pada Karyawan PG Krebbe Baru – Kantor Malang), bimbingan Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si, 95 hal + xiii

---

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) secara parsial dan simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disebarakan kepada 50 orang karyawan PG Krebbe Baru – Kantor Malang. Hasil dari data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS for Windows 25.0*.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, analisis inferensial dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja dan Kompensasi Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai  $19,211 > 3,20$  dan nilai signifikansi  $F$   $0,000 < 0,05$ . Secara parsial lingkungan kerja memiliki nilai  $t$  hitung  $> t_{tabel}$  dengan nilai  $3,780 > 2,012$  dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  yang berarti lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut ditandai dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,508 > 2,012$  dan nilai signifikansinya  $0,016 < 0,05$ . Pada penelitian ini juga didapati hasil *R Square* sebesar 0,450 atau 45% yang berarti lingkungan kerja dan Kompensasi Karyawan memiliki pengaruh sebesar 45% terhadap kinerja karyawan dan 55% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi Karyawan, dan Kinerja Karyawan

## SUMMARY

*Andri Hidayat (135030207111054). **The Influence of Work Environment and Employee Compensation Toward Employee Performance** (Study on Employees PG Kreet Baru – Kantor Malang), guidance Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si, 95 pages + xiii*

---

*This research aims to determinate the influence of the Work Environment ( $X_1$ ) and Employee Compensation ( $X_2$ ) toward Employee Performance ( $Y$ ) partially and simultaneously. This kind of research is explanatory research with quantitative approach and using saturation sampling technique. The data collection was done with questionnaires distributed to 50 employees of PG Kreet Baru – Kantor Malang. The data than managed by an application named SPSS for Windows 25.0.*

*This research uses descriptive analysis, inferential analysis and multiple linear regression. Based on the results, work environment variable, work motivation variable has significant influence simultaneously toward employee performance. It is proven by  $F_{calculate} > F_{table}$  with result  $19,211 > 3,20$  and significant result  $F 0,000 < 0,05$ . Partially work environmet has  $t_{calculate} < t_{tabel}$  with result  $3,780 > 2,012$  and significant result  $0,000 < 0,05$  wich means work environment partially has significant effect toward employee. Otherwise, employee compensation has significant effect toward employees performance. It is proven by  $t_{calculate} > t_{table}$  with result  $2,508 > 2,012$  and significant result  $0,016 < 0,05$ . In this research also found R Square result of 0,450 or 45% that mean, work environmet and employee compensation has an effect of 45% toward employee performance and 55% influenced by others variable that which is not researched.*

*Keywords : Work Environment, Employee Compensation, and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat lindungan dan bimbingan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PG Kreet Baru – Kantor Malang)”** dengan baik.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos, M.Si, Ph.D selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan kesempatan bagi saya untuk mendapatkan bimbingan serta arahan hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Seluruh Dosen yang pernah mengajar, membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada saya.
6. Ibu Marista selaku HRD PG Krebet Baru - Kantor Malang yang telah banyak membantu dan memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian.
7. Perpustakaan Brawijaya dengan buku-buku dan skripsinya.
8. Orang tua yang selalu mendukung dan menanyakan progres skripsi.
9. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapatkan balasan dari Allah SWT. peneliti menyadari masih sangat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun demi hasil yang lebih baik. Semoga karya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 6 Juni 2018

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kontribusi Penelitian.....	5
E. Sistematika Pembahasan.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Lingkungan Kerja.....	10
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	10
2. Lingkungan Kerja Fisik.....	11
3. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	16
C. Kompensasi.....	18
1. Pengertian Kompensasi.....	19
2. Kompensasi Finansial .....	18
3. Kompensasi Non Finansial.....	20
D. Kinerja.....	21
1. Pengertian Kinerja.....	21
2. Pengukuran Kinerja.....	22
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
E. Hubungan Antar Variabel.....	24
1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	24
2. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja.....	24
3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
C. Model Konsep dan Hipotesis.....	26
1. Model Konsep.....	26
2. Model Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian .....	28
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasi, dan Skala Pengukuran ..	29
1. Konsep .....	29
2. Variabel .....	29
3. Definisi Operasional .....	30
D. Skala Pengukuran Variabel .....	34
E. Populasi dan Sampel .....	35
1. Populasi .....	35
2. Sampel .....	36
F. Teknik Pengumpulan Data .....	37
1. Sumber Data .....	37
2. Metode Pengumpulan Data .....	38



G. Uji Validitas dan Realibilitas .....	38
1. Uji Validitas .....	38
2. Uji Reliabilitas .....	39
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	40
H. Teknik Analisis Data .....	40
1. Analisis Statistik Deskriptif .....	42
2. Analisis Statistik Inferensial .....	42
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	44
4. Pengujian Hipotesis .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	47
1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	47
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	49
3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	50
4. Uraian Tugas Jabatan .....	52
B. Gambaran Umum Responden .....	58
C. Analisis Data .....	58
1. Analisis Statistik Deskriptif .....	60
2. Analisis Statistik Inferensial .....	73
D. Pembahasan .....	82
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>90</b>
A. Kesimpulan .....	90
B. Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>

## DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu .....	9
2.	Definisi Operasional Konsep, Variabel, Indikator, Dan Item .....	32
3.	Skala Likert .....	33
4.	Interval Kelas Skala Likert .....	34
5.	Uji Validitas Variabel .....	38
6.	Uji Reliabilitas Variabel .....	39
7.	Responden Berdasarkan Usia .....	49
8.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
9.	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
10.	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	51
11.	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	52
12.	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X2) .....	56
13.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	60
14.	Hasil Uji Normalitas .....	65
15.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	66
16.	Rekapitulasi Regresi Linier Berganda .....	68

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Model Konsep .....	25
2.	Model Hipotesis .....	26
3.	Struktur Organisasi Perusahaan .....	49
4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Semakin ketatnya pesaing di dunia bisnis saat ini menuntut setiap perusahaan untuk mengatur strategi bagaimana cara mereka agar tetap bertahan, bersaing, dan mencapai tujuan. Perusahaan didirikan karena ada tujuan yang ingin dicapai, tujuan yang ingin dicapai perusahaan salah satu diantaranya yaitu mendapatkan laba yang maksimal dan rating yang tinggi sehingga dapat menunjang eksistensi perusahaan. Salah satu strategi yang dapat digunakan perusahaan untuk bisa bertahan, bersaing, dan mencapai tujuan yaitu mengoptimalkan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik secara otomatis akan berpengaruh juga pada kinerja perusahaan. Usaha yang sederhana sampai yang kompleks membutuhkan tenaga manusia sebagai tenaga utama. Manusia merupakan salah satu penggerak terpenting dalam pengoprasian perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang penting di dalam sebuah perusahaan. Karena salah satu indikator berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan, bergantung pada bagaimana kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Karena itu, untuk menunjang kinerja karyawan perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan dengan cara bagaimana perusahaan itu bisa memberdayakan sumber daya manusianya dan juga membuatnya betah sekaligus nyaman untuk bekerja. Lingkungan Kerja adalah kondisi lingkungan yang ditinjau secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang terfasilitasi dengan baik dan nyaman dapat membuat karyawan semakin betah untuk melakukan tugasnya di perusahaan.. Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana terjadinya aktifitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di dalam perusahaan. Kondisi lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Permasalahan kinerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah suatu balas jasa perusahaan kepada karyawan berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang berhak diterima karyawan sesuai dengan hasil kerjanya. Salah satu kebutuhan dan keinginan karyawan adalah mendapatkan imbalan dari perusahaan. Adanya imbalan yang jelas dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mempertahankan kinerja karyawan, pihak manajemen perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat memberikan kompensasi agar karyawan tetap mempertahankan kinerja mereka. Pemberian kompensasi ditujukan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Jumlah kompensasi yang diberikan harus adil dan dapat menunjang kelangsungan hidup karyawan.

Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh setiap orang dalam melakukan tugasnya. Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi karena

berkontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan kompensasi secara adil dan layak kepada karyawan serta lingkungan kerja yang tidak memadai akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Kinerja merupakan kualitas hasil kerja dari karyawan atau organisasi yang dilakukan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PG Krobot Baru – Kantor Malang. Perusahaan yang bergerak dibidang industri produk gula. Menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik dan terarah sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi bagi karyawan perlu dilakukan PG Krobot Baru – Kantor Malang dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Agar kinerja karyawan tetap sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan dapat memberikan fasilitas lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar karyawan merasa betah dalam melakukan tugas – tugas mereka.

Berdasarkan uraian permasalahan yang dijelaskan maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka judul dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

**“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada karyawan PG Krobot Baru – Kantor Malang)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas dapat diidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
2. Adakah pengaruh yang signifikan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Adakah pengaruh simultan yang signifikan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan masalah yang diajukan penulis adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh simultan yang signifikan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis dapat memberikan kontribusi sebagai berikut :

##### **1. Kontribusi Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi bagi pihak PG Krebbe Baru – Kantor Malang dan masukan yang berguna untuk pengambilan keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia, untuk dapat mengoreksi pemberian kompensasi karyawan yang sesuai dan guna menjadi informasi untuk membangun lingkungan kerja yang semakin baik. Serta diharapkan menjadi referensi dan sumber informasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

##### **2. Kontribusi Teoritis**

Sebagai landasan teori untuk memperkuat variabel – variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini. Untuk menambah wacana dan referensi pembaca untuk melakukan penelitian khususnya pada teori lingkungan kerja, kompensasi karyawan, dan kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Sistem pembahasan dan penyajian hasil penelitian ini, secara garis besar disusun sebagai berikut :

### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini membahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi dan sistematika pembahasan. penelitian serta sistematika pembahasan yang memberikan gambaran jelas setiap masing-masing bab.

### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisi dasar teori yang berhubungan dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik, kompensasi langsung dan tidak langsung serta hipotesisnya, dan hubungannya dengan kinerja karyawan

### **Bab III : Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan. Jenis penelitian apa yang digunakan, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validasi dan reliabilitas, serta analisis data.

### **Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Bab ini menampilkan hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahsan yang akan dihubungkan dengan teori yang mendukung.

### **Bab V : Penutup**

Bab ini bersisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta berbagai saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait dan merupakan penutup skripsi ini.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Empiris

##### 1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian ini berfungsi untuk mengetahui secara empiris hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kompensasi karyawan:

a. Fahrian MAN (2013)

Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

Dari penelitian ini diketahui hasil koefisien korelasi  $R$  sebesar 0,612 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi karyawan dan lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 61,2%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100%. Hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui nilai koefisien determinasi ( $R$  square) sebesar 0,375. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi karyawan dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja

karyawan sebesar 37,5% sedangkan sisanya sebesar 61,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diamsukkan dalam penelitian.

b. Nela Pima Rahmawanti (2014)

Penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, penelitian dilaksanakan di Perusahaan Layanan Kantor Pajak Pratama Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan maupun parsial serta hubungannya terhadap kinerja karyawan pada layanan Kantor Pajak Pratama Malang.

Dari penelitian ini diketahui bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) yang ada di layanan Kantor Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $F$   $0,000 < \alpha$   $0,05$  dan mempunyai pengaruh sebesar 62,6% ( $R$  Square = 0,626).

c. Stefanus Andi Pratama (2014)

Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial baik secara simultan maupun parsial pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Instrumen penelitian ini menggunakan item-item dari indikator masing-masing variabel yang kemudian dilakukan pengujian terhadap validitas dari masing-masing item.

Hasil perhitungan penelitian diatas menunjukkan bahwa  $t$  hitung kompensasi finansial sebesar 6,315 dan perbandingannya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,315 > 2,021$ ), sedangkan  $t$  hitung kompensasi non finansial sebesar 4,903 dan perbandingannya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,903 > 2,021$ ). Maka dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

Untuk menggambarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dilihat pada tabel 2.1 :

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti dan Tahun Penelitian</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
Fahrian MAN (2013)	Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi Karyawan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Kompensasi Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Nela Pima Rahmawanti (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Stefanus Andi Pratama (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## **B. Tinjauan Teoritis**

### **1. Lingkungan Kerja**

#### **a. Penegertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan kerja karyawan. Kinerja dan performa karyawan di kantor atau perusahaan sangat berpengaruh pada lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman secara otomatis akan meningkatkan kinerja pada karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang mendukung atau tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menjadi terganggu bahkan dapat menurun.

Menurut Nitisemito (2005:181) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:21) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Di dalam lingkungan kerja segala aktifitas karyawan dilaksanakan, sehingga harus sangat diperhatikan kenyamanan dalam lingkungan kerja pada suatu perusahaan.

Jadi kesimpulan atas pendapat diatas yaitu lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja seperti alat perkakas serta pengaturan kerja yang baik sehingga berpengaruh terhadap aktifitas karyawan dalam melaksanakan tugas.

## b. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 jenis yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:21) “Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”. Agar dapat memahami jenis-jenis lingkungan kerja, maka dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2005: 183) “Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang optimal perusahaan harus dapat menyediakan alat-alat atau perabot yang lengkap untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sehingga kinerja mereka tidak akan terganggu.

Sedarmayanti (2009:22) mengemukakan, lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: meja, pusat kerja, kursi, dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: kantor, kota, rumah, sistem jalan raya, pabrik, sekolah, dan lain-lain)

Berdasarkan pernyataan ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat berhubungan langsung dengan karyawan dan juga lingkungan perantara atau umum yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mengetahui indikator-indikator dalam lingkungan kerja fisik maka diambil pendapat dari Sedarmayanti (2009:26) yang menyatakan indikator penting dalam lingkungan kerja fisik karyawan adalah:

- a) Penerangan / cahaya di tempat kerja
- b) Temperatur / suhu udara di tempat kerja
- c) Kelembapan di tempat kerja
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja
- e) Kebisingan di tempat kerja
- f) Getaran mekanis di tempat kerja
- g) Tata warna di tempat kerja
- h) Dekorasi / layout di tempat kerja
- i) Musik dan keamanan di tempat kerja

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa indikator dari lingkungan kerja fisik mencakup: penerangan, warna, udara, suara, ruangan.

- a) Penerangan

Penerangan sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Segala aktifitas di perusahaan sangat bergantung pada penerangan yang ada. Tingkat penerangan yang tepat akan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Menurut Ahyari (1999:132) yang menjadi persyaratan penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

- a. Sinar yang terang dan tidak menyilaukan  
Adanya penerangan yang tepat, akan dapat membuahkan sinar yang cukup terang dalam ruang kerja karyawan, tetapi tidak menyilaukan para karyawan dalam bekerja di dalamnya.
- b. Distribusi cahaya yang merata  
Sistem penerangan cahaya yang merata dari cahaya yang masuk kedalam ruang kerja para karyawan perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan, hal ini semakin terasa pada ruangan yang berukuran besar.

Dalam persyaratan-persyaratan diatas dapat memberi manfaat yang baik kepada karyawan sehingga mereka dapat memaksimalkan kinerja dalam pelaksanaan tugas mereka.

Menurut Moekijat (2002:141-142) menyatakan, ada 4 (empat) macam sistem penerangan yang penting, yaitu:

- a. Sistem penerangan langsung ialah sistem penerangan, dimana cahaya dari sumbernya memancar secara langsung ke permukaan kerja.
- b. Sistem penerangan setengah langsung ialah sistem penerangan, dimana sebagian cahaya dari sumbernya memancarkan ke langit-langit, kemudian cahaya itu dipantulkan ke bawah ruang kerja.
- c. Sistem penerangan tidak langsung ialah sistem penerangan, dimana cahaya memancar kearah langit-langit, kemudian cahaya itu dipantulkan kebawah ke tempat kerja.
- d. Sistem penerangan setengah tidak langsung ialah sistem penerangan, dimana kebanyakan cahaya memancar kearah langit-langit, kemudian ke bawah ke ruang kerja, tetapi beberapa cahaya memancar langsung ke bawah.

Moekijat (2002:140) berpendapat, “Kejernihan penerangan yang relatif sama. Bayang-bayangan harus dikurangi sebanyak-banyaknya, meskipun tidak mungkin untuk menghilangkan sama sekali”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penerangan dengan pengaturan cahaya yang baik dan arah datang cahaya yang tepat sangat dianjurkan untuk perusahaan. Cahaya yang terlalu terang juga atau yang teralau redup juga harus diperhatikan karan dapat mengganggu akitifitas karyawan.

#### b) Warna

Dalam kebanyakan perusahaan tidak jarang yang mengabaikan faktor warna dalam lingkungan kerja mereka. Padahal jika diperhatikan pengaruh warna di dalam ruang kerja juga sangat penting. Karyawan yang memiliki ruangan kerja dengan nuansa warna yang elegan, ceria, dan pas pasti akan merasa nyaman dalam bekerja.

Moekijat (2002:143) berpendapat,

Pengaruh warna terhadap psikologis adalah bahwa warna kuning, jingga dan merah dipandang sebagai warna yang panas, warna-warna ini biasanya mempunyai pengaruh psikologis mendorong kehangatan dan perasaan gembira. Sebaliknya warna-warna yang sejuk seperti biru, ungu, dan hijau tua biasanya menimbulkan pengaruh ketenangan. Warna-warna seperti kuning tua, kuning agak kelabu dan kuning gading agak merangsang, sedangkan warna ungu muda dan biru agak menekan.

c) Udara

Udara juga merupakan faktor yang penting dalam lingkungan kerja fisik. Sirkulasi udara yang baik tidak akan menyebabkan efek pengap di dalam ruangan. Udara yang terlalu dingin atau terlalu panas juga tidak baik. Maka untuk mengatasi itu bisa dipakai alat untuk mengatur suhu udara di dalam ruangan seperti AC dan pemanas ruangan.

Menurut Ahyari (1999:132) “Suhu udara yang baik yaitu ventilasi yang cukup pada gedung pabrik, penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik, pemasangan AC, pemasangan humidifier untuk mengatasi kelembapan udara”.

Udara yang baik akan meningkatkan kenyamanan bagi karyawan dan menguntungkan bagi perusahaan. Moekijat (2002:145) menyatakan bahwa keuntungan udara yang baik yaitu sebagai berikut:

- a. Produktifitas yang lebih tinggi
- b. Prestise lebih besar
- c. Kesenangan dan kesehatan pegawai bertambah
- d. Semangat kerja yang lebih tinggi
- e. Kesan yang lebih menyenangkan bagi para tamu.

Berdasarkan pendapat diatas ditarik kesimpulan yaitu jika udara yang baik tercipta di suatu perusahaan, maka akan meningkatkan kenyamanan dan kinerja serta kesehatan bagi karyawan dan ini juga dapat menguntungkan perusahaan pula.

#### d) Suara

Karyawan yang bekerja khususnya di perkantoran pasti akan lebih menginginkan suasana yang tenang dan tidak bising. Hal ini dikarenakan suara yang terlalu berisik atau bising akan sangat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Suara yang terlalu bising juga dapat menyebabkan karyawan merasa kesal dan itu akan berdampak pada produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengatur lingkungannya agar karyawan merasa nyaman.

Ahyari (1999:133) mengungkapkan metode pengaturan dan pengendalian ruang bising, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Pengendalian sumber suara dengan mengadakan pemeliharaan yang baik dan teratur, penggantian minyak pelumas secara berkala dan teratur serta pemilihan minyak pelumas yang tepat.
- 2) Isolasi dari suara dengan jalan menutup rapat-rapat ruang mesin tersebut dengan dinding tembok yang cukup kuat dan rapat.
- 3) Penggunaan peredam suara yang dipasang didalam ruang kerja para karyawan, akan dapat menyerap getaran suara dan tidak memantulkannya.
- 4) Penggunaan sistem akustik harus direncanakan dengan baik dan dipasang saat pembangunan pabrik.
- 5) Pemakaian alat pelindung telinga yang harus digunakan apabila para karyawan masuk ruang mesin.

#### e) Ruangan

Tata letak ruangan harus diatur dengan baik dan rapi supaya tidak menimbulkan kesan yang berantakan dan kumuh sehingga tidak enak untuk dipandang. Tohardi (2002:137) berpendapat bahwa “Ruangan harus ditata sedemikian rupa yang mengacu kepada aliran kerja, guna meraih peningkatan efisiensi, efektivitas atau produktivitas kerja”. Dengan kata lain kita harus mendesain *layout* atau tata letak berbagai perabot, alat dan sebagainya diruang

kerja. Tata letak yang berantakan selain tidak enak dipandang mata, arah kerja yang tidak efisien juga akan mempersulit komunikasi.

Saran-saran Soedjaji dalam Tohardi (2002:138) semua yang menyangkut *layout* dan *space planning* adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan kesan yang terbaik kepada para pengunjung.
- 2) Mengusahakan adanya keleluasaan bagi :
  - a) Gerakan-gerakan pegawai yang sedang bekerja
  - b) Kemungkinan pemanfaatan ruangan bagi keperluan tertentu
  - c) Kemungkinan perluasan pengembangan di kemudian hari.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2009:31), “Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Menurut Nitisemito (2005: 139), “Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi dua yaitu hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan yang akan dijelaskan sebagai berikut :

### a) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan terjadi ketika atasan memberikan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh bawahannya. Menurut Hariandja (2002:298), “Penyampaian informasi atau gagasan dari atasan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilaksanakan bawahan, kebijakn organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan

kebijakan”. Hubungan dan interaksi antara atasan dan bawahan harus terjadi secara harmonis, semakin erat hubungan atasan dan bawahan maka semakin cepat pula proses pekerjaan dapat diselesaikan.

#### b) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan merupakan hal yang paling sering terjadi dalam lingkungan kerja non fisik. Hubungan antar karyawan ini juga berpengaruh terhadap terciptanya kelancaran kerja. Hariandja (2002:299), “Hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antar karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda”. Dengan adanya hubungan yang baik antar rekan kerja karyawan maka akan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka juga harus menciptakan hubungan yang baik pula antar karyawan. Hubungan yang baik ini akan membuat karyawan merasa tidak terlalu tertekan terhadap pekerjaan mereka dan itu dapat meningkatkan kinerja mereka di dalam perusahaan.

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Salah satu sistem perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi ini memiliki kompleksitas yang cukup tinggi. Menurut Riva’I (2004:155) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana

terpenting dalam membentuk perilaku yang mempengaruhi kinerja”. Perusahaan harus dapat memberi kompensasi yang sesuai dengan apa yang seharusnya diberikan kepada karyawan.

Hasibuan (2011:133) menyatakan “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Tidak asal memberikan imbalan begitu saja tapi juga harus memperhatikan porsi-porsi yang pas untuk masing-masing karyawan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Pengaruh pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diterima karyawan yang dapat berupa uang atau barang yang diberikan berdasarkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan untuk membantu mencapai tujuan yang diharapkan.

#### b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (2002:119) “Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam atau gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia”. Sistem kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Penilaian kompensasi melibatkan kontribusi karyawan guna membagikan kompensasi secara wajar dan adil. Untuk memahami lebih jelas maka akan diuraikan sebagai berikut :

### 1) Kompensasi Langsung

Kompensasi Langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa mereka terhadap perusahaan. Menurut Rivai (2004:359) “Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji/upah dan insentif”. Jadi indikator yang terdapat di dalam kompensasi langsung ini berupa gaji/upah dan insentif yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan.

### 2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diberikan bukan berupa uang namun seperti penghargaan dan pemberian fasilitas kepada karyawan. Menurut Mondy (1993:442), “Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang tapi berwujud fasilitas”. Simamora (2006:443), “Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kompensasi yang dapat berbentuk seperti pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggung jawab yang menarik, pengakuan, dan rasa pencapaian”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan dapat membantu karyawan untuk semakin giat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Menurut As'ad (2004:47), "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan". Mangkunegara (2005:9), bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Hariandja (2005:169) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi".

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan pertanggung jawabkan.

#### b. Pengukuran Kinerja

Hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat dilihat dan dinilai melalui kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dari karyawan itu sendiri dalam melakukan tugas-tugasnya. Melalui kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu inilah maka kinerja karyawan dapat diukur apakah dapat memenuhi standar perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan sehingga tidak menghambat proses kerja karyawan lain.

Menurut Dharma (2003:355)

Yang dimaksud dengan pengukuran kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Indikatornya :

- 1) Pengukuran kuantitas
  - a) Meningkatkan kuantitas kerja yang diharapkan

- b) Memberikan hasil yang terbaik
- c) Meningkatkan jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
- 2) Pengukuran kualitas
  - a) Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan
  - b) Peningkatan kualitas kerja karyawan lebih baik dari sebelumnya
  - c) Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan
- 3) Pengukuran ketepatan waktu
  - a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan
  - b) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dibanding waktu lain
  - c) Kecepatan waktu untuk menyelesaikan tugas dibandingkan dengan standar perusahaan
  - d) Ketepatan waktu karyawan dalam jam kerja

Dalam pengukuran kinerja ini diharapkan perusahaan atau organisasi dapat mengetahui kinerja karyawan dengan baik. Adanya pengukuran kinerja maka kegiatan karyawan dapat diukur dan evaluasi secara mendalam.

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

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. faktor-faktor tersebut dapat berupa semangat dari rekan kerja, motivasi, dukungan dari orang sekitar, dukungan dari atasan, dan sebagainya.

Menurut Nitisemito (2000:109) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- a) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- b) Penempatan kerja yang tepat
- c) Pelatihan
- d) Rasa aman di masa depan
- e) Hubungan dengan rekan kerja
- f) Hubungan dengan pemimpin

Berdasarkan pendapat para ahli diantara faktor-faktor tersebut, jumlah dan komposisi dari kompensasi, faktor kontekstual yang meliputi tekanan dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **C. Hubungan Antar Variabel**

### **1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara nyaman, aman, dan optimal. Lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang layak untuk para karyawan harus memperhatikan beberapa faktor seperti penerangan, warna, udara, suara, ruangan. Menurut Robbins (2002:36) “Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan yang baik”.

Karyawan akan semakin bersemangat jika lingkungan kerja mereka dirasa nyaman dan sesuai dengan fasilitas yang ada. Jika itu semua sudah diperhatikan oleh perusahaan maka timbal balik yang didapat adalah kinerja yang baik pula dari karyawan.

### **2. Hubungan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang penting jika semakin baik kinerja karyawan maka akan membantu perusahaan mencapai tujuan. Hasibuan (2008:117) mengemukakan bahwa “Besarnya balas jasa harus ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Jika seorang karyawan telah melaksanakan kinerjanya dengan baik maka perusahaan dapat memberi kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan tersebut.

Siagian (2008:253) berpendapat “Jika para anggota organisasi diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan bersifat negatif. Dengan demikian kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus bersifat memuaskan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

### **3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diantaranya seperti lingkungan kerja dan kompensasi yang dapat mendukung dan meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2005:16) menyatakan bahwa :

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor lingkungan organisasi. Faktor individu seperti kompensasi dan kemampuan kerja. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan organisasi seperti fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi kerja yang efektif dan hubungan kerja harmonis.

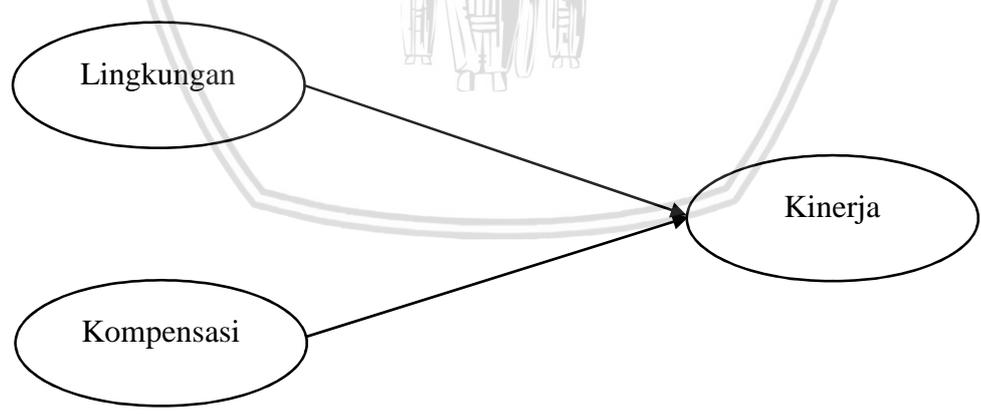
Dari hasil penelitian yang dilakukan Fahrian MAN (2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi karyawan berhubungan erat dengan kinerja. Keadaan lingkungan yang tidak baik dan kompensasi karyawan yang rendah dapat membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak dalam menyelesaikan tugas, sehingga perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi karyawan terhadap masalah yang berhubungan dengan kinerja, maka pihak perusahaan harus mengelola lingkungan kerja karyawan yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**D. Model Konsep dan Hipotesis**

**1. Model Konsep**

Untuk memperjelas persoalan-persoalan dalam penelitian maka diperlukan adanya konsep model. Peneliti harus dapat menentukan dan membuat perincian konsep yang jelas tentang persoalan apa yang akan ditelitinya. Menurut Singarimbun (2008:33) “Konsep merupakan istilah dengan definisi yang digunakan untuk menggambar secara abstrak kejadian dalam kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial”.

Berdasarkan uraian mengenai lingkungan kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan konsep seperti gambar 2.2 :



**Gambar 2.1  
Model Konsep**

## 2. Model Hipotesis

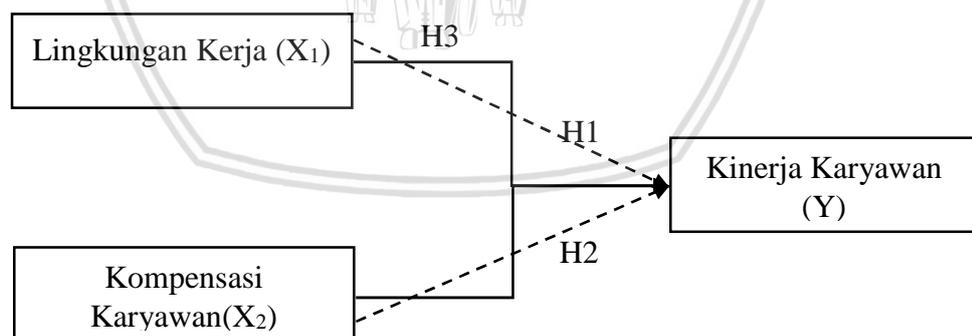
Dalam penelitian terdapat langkah penting yaitu merumuskan hipotesa agar variabel-variabel dalam penelitian tersebut dapat diukur dengan jelas sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan baik.

Menurut Sugiyono (2009:64), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Untuk mengamati model hipotesis secara lebih jelas dapat dengan melihat gambar 2.3 yang dimana menjelaskan model hipotesis dengan lebih spesifik :

**Gambar 2.2**  
**Model Hipotesis**



Keterangan:

- : Pengaruh Simultan
- - - - - : Pengaruh Parsial

Hipotesis :

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu (*explanatory research*) dengan latar belakang tujuan awal penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. juga terdapat variabel-variabel dan hipotesis. Singarimbun dan Effendi (2008:5), “Yang dimaksud dengan penelitian penjelasan adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008:8) “Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

#### B. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian di perusahaan PG Kreet Baru – Kantor Malang. Pemilihan lokasi ini dikarenakan perusahaan tersebut mau berbagi informasi dan data yang diperlukan untuk melakukan penelitian.

## C. Konsep, Variabel, Definisi Operasi dan Skala Pengukuran

### 1. Konsep

Sebuah penelitian diperlukan adanya konsep untuk permasalahan yang akan diteliti, karna dapat membantu merumuskan hubungan-hubungan teoritis. Menurut Nazir (2003:123) “Menggambarakan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dalam membuat generalisasi terhadap suatu yang khas”. Penentuan konsep pada penelitian ini dianggap sangat penting agar persoalan utamanya tidak menjadi kabur.

### 2. Variabel

Y.W Best dalam Achmadi dan Narbuko (2013:118), “Variabel penelitian adalah kondisi-kondisi atau serenteristik-serenteristik yang oleh peneliti dimanipulasikan, dikontrol, atau diobservasi dalam suatu penelitian”. Sedangkan menurut Jogiyanto (2008:193), “variabel adalah suatu simbol yang berisi suatu nilai”. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu :

#### a. Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2009:59) “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”. Dalam penelitian ini variabel bebasnya meliputi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ).

#### b. Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2009:59) “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y)

### 3. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2012:74) “Operasional merupakan definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik yang dimiliki variabel tersebut”. Sedangkan menurut Jogiyanto (2008:210) “Definisi operasional yaitu definisi berupa cara mengukur variabel itu supaya dapat dioperasikan”.

Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi karyawan ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### a. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja atau rungan kerja yang mempengaruhi keberlangsungan dan kinerja karyawan. Indikator dalam lingkungan kerja beserta item-itemnya :

##### a) Lingkungan kerja fisik, itemnya meliputi :

- (1) Penerangan
- (2) Warna
- (3) Udara
- (4) Suara
- (5) Ruangan

##### b) Lingkungan kerja non fisik, itemnya meliputi :

- (1) Hubungan atasan dengan bawahan
- (2) Hubungan antar karyawan

b. Kompensasi Karyawan ( $X_2$ )

Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan juga sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi Karyawan indikator dan item-itemnya adalah:

a) Kompensasi Langsung, itemnya meliputi :

(1) Gaji atau Upah

(2) Insentif

b) Kompensasi Tidak Langsung, itemnya meliputi :

(1) Pemberian tugas-tugas yang menarik

(2) Tantangan baru dalam pekerjaan

(3) Tanggung jawab yang menarik

(4) Pengakuan

(5) Pencapaian

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Indikatornya :

a) Kuantitas, itemnya meliputi :

(1) Meningkatkan kuantitas kerja yang diharapkan

(2) Memberikan hasil yang terbaik

(3) Melebihi hasil dari target yang telah ditetapkan



b) Kualitas, itemnya meliputi :

- (1) Minimnya tingkat kerusakan dan kesalahan data dari karyawan
- (2) Peningkatan kualitas kerja karyawan lebih baik dari sebelumnya
- (3) Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan

c) Ketepatan waktu, itemnya meliputi :

- (1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang telah ditentukan
- (2) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat
- (3) Kecepatan waktu menyelesaikan tugas dibandingkan dengan standar perusahaan
- (4) Ketepatan waktu jam kerja

Untuk mengetahui lebih jelas tentang konsep, variabel, indikator dan item dalam variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dibuatkan tabel yang lebih spesifik guna memahami dan menjelaskan bagian-bagian dari konsep, variabel, indikator dan item yang telah diperoleh sehingga dapat dengan mudah mengetahui masing-masing indikator dan item dalam setiap variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Agar memudahkan untuk mengetahui konsep, variabel, indikator dan item di setiap variabel, dapat dengan melihat Tabel 3.1 :

**TABEL 3.1**  
Konsep, Variable, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Referensi
Lingkungan	Lingkungan Kerja (X1)	1. Lingkungan Kerja Fisik (X1.1)	a. Penerangan (X1.1.1)	Sedarmayanti (2009:31)
			b. Warna (X1.1.2)	
			c. Udara (X1.1.3)	
			d. Suara (X1.1.4)	
			e. Ruangan (X1.1.5)	
		2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1.2)	a. Hubungan atasan dengan bawahan (X1.2.1)	
b. Hubungan antar karyawan (X1.2.2)				
Kompensasi	Kompensasi Karyawan (X2)	1. Kompensasi Langsung (X2.1)	a. Gaji atau Upah (X2.1.1)	William B. Werther dan Keith Davis (2002:119)
			b. Insentif (X2.1.2)	
		2. Kompensasi Tidak Langsung (X2.2)	a. Pemberian tugas-tugas yang menarik (X2.2.1)	
			b. Tantangan baru dalam pekerjaan (X2.2.2)	
			c. Tanggung jawab yang menarik (X2.2.3)	
			d. Pengakuan (X2.2.4)	
e. Pencapaian (X2.2.5)				
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y1)	1. Kuantitas (Y1.1)	a. Meningkatkan kuantitas kerja yang diharapkan (Y1.1.1)	Dharma (2003:355)
			b. Memberikan hasil yang terbaik (Y1.1.2)	
			c. Melebihi dari hasil target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Y1.1.3)	
		2. Kualitas (Y1.2)	a. Minimnya tingkat kerusakan dan kesalahan data dari karyawan (Y1.2.1)	
			b. Peningkatan kualitas kerja karyawan lebih baik dari sebelumnya (Y1.2.2)	
			c. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target (Y1.2.3)	

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Referensi
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	3. Ketepatan waktu (Y1.3)	a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang telah ditentukan (Y1.3.1)	Dharma (2003:355)
			b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat (Y1.3.2)	
			c. Kecepatan waktu menyelesaikan tugas dibandingkan dengan standar perusahaan (Y1.3.3)	
			d. Ketepatan waktu jam kerja (Y1.3.4)	

#### 4. Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Riduwan (2009:12) “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial”. Sedangkan menurut Jogiyanto (2008:131) “Skala ini digunakan untuk mengukur respon subyek ke dalam 5 poin atau 7 poin skala dengan interval yang sama”.

**Tabel 3.2 Penentuan Skor Jawaban Responden (Skala Likert)**

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju/ Sangat Baik/ Sangat Berpengaruh/ Sangat Puas	5
2	Setuju/ Baik/ Berpengaruh/ Puas	4
3	Ragu-ragu/ Cukup Baik/ Cukup Berpengaruh/ Cukup Puas	3
4	Tidak Setuju/ Tidak Baik/ Tidak Berpengaruh/ Tidak Puas	2
5	Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Baik/ Sangat Tidak Berpengaruh/ Sangat Tidak Puas	1

Sumber : Jogiyanto (2008:131)

Dari tabel penskoran skala *Likert* tersebut, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus (Supranto, 2000:64) :

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan :

$c$  = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

$k$  = banyaknya kelas

$X_n$  = nilai observasi terbesar

$X_1$  = nilai observasi terkecil

$$c = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus di atas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas pada skala *Likert* seperti terlihat pada tabel 3.3 :

**Tabel 3.3 Interval Kelas Skala Likert**

No	Kategori	Skor	Interval Kelas
1	Sangat Setuju/Sangat Baik	5	5
2	Setuju/Baik	4	4,2
3	Ragu-ragu/Cukup Baik	3	3,4
4	Tidak Setuju/Tidak Baik	2	2,6
5	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik	1	1

Sumber : Supranto (200:64)

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2009:80) “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian ini diambil populasi dari karyawan bagian office di perusahaan PG Krebbe Baru – Kantor Malang, dengan jumlah 50 orang karyawan.

## 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang diambil untuk diteliti. Sampel digunakan untuk mewakili populasi supaya data yang diteliti tidak terlalu banyak. Menurut Sugiyono (2009:80) “Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel sensus atau jenuh, dengan jumlah 50 orang karyawan.

## F. Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer dikumpulkan langsung dari lapangan atau lokasi yang bersumber dari orang-orang yang berada di lokasi tersebut. Dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner yang sesuai dengan variabel penelitian dan item-item yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompensasi.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data-data yang sudah ada yang valid berbentuk dokumen yang nantinya tinggal dikelola oleh peneliti. Data ini biasanya digunakan untuk mengetahui gambaran umum perusahaan seperti struktur organisai, visi dan misi perusahaan, lokasi perusahaan, jumlah karyawan dan sebagainya.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang sangat berpengaruh untuk penelitian guna mendapatkan informasi yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara sebagai berikut:

#### a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan beberapa daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Berbagai data yang diperoleh dari kuisisioner adalah:

- a) Identitas responden
- b) Pernyataan dan tanggapan dari responden

#### b. Dokumentasi

Riduwan (2009:31) “Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian”.

### G. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan kebenaran data yang hasilnya sama persis dan sesuai dengan sumber dari data tersebut diambil. Sugiyono (2009:121), “Hasil penelitian dikatakan *valid*, apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”. Sugiyono (2009:248), menjelaskan bahwa pada suatu penelitian, uji validitas

dilakukan untuk mengetahui kevalidan dan kesahihan suatu instrumen kuesioner, yaitu dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, sebagai berikut :

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

Keterangan :

r	=	koefisien korelasi
n	=	banyaknya sampel
x	=	skor item
y	=	total skor item

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221), “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Uji ini diperlukan untuk kestabilan alat ukur. Alat ukur dikatakan reliabel, jika penelitian subjek yang sama menunjukkan hasil yang konsisten.

$$r = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha_i^2}{\alpha_1^2} \right]$$

Keterangan :

r	=	koefisien korelasi
X	=	banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
Y	=	jumlah varian butir
N	=	varian total

Suatu instrumen reliabel jika memiliki nilai *alpha cronchbach's* 0,60 (Arikunto, 2002:171-172). Setelah dilakukan pengujian terhadap data maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah valid dan reliabel sehingga proses analisis berikutnya dapat dilanjutkan.

### 3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### a. Hasil uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS ver. 25.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel 3.4 :

**Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel**

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1.1	0.748	0.000	0.3	Valid
X1.1.2	0.572	0.000	0.3	Valid
X1.1.3	0.714	0.000	0.3	Valid
X1.1.4	0.672	0.000	0.3	Valid
X1.1.5	0.828	0.000	0.3	Valid
X1.1.6	0.686	0.000	0.3	Valid
X1.2.1	0.452	0.000	0.3	Valid
X1.2.2	0.553	0.000	0.3	Valid
X2.1.1	0.681	0.000	0.3	Valid
X2.1.2	0.699	0.000	0.3	Valid
X2.1.3	0.491	0.000	0.3	Valid
X2.1.4	0.683	0.000	0.3	Valid
X2.2.1	0.671	0.000	0.3	Valid
X2.2.2	0.548	0.000	0.3	Valid
X2.2.3	0.561	0.000	0.3	Valid
Y1.1.1	0.754	0.000	0.3	Valid
Y1.1.2	0.644	0.000	0.3	Valid
Y1.1.3	0.659	0.000	0.3	Valid
Y1.2.1	0.672	0.000	0.3	Valid
Y1.2.2	0.632	0.000	0.3	Valid
Y1.2.3	0.698	0.000	0.3	Valid
Y1.3.1	0.717	0.000	0.3	Valid
Y1.3.2	0.536	0.000	0.3	Valid
Y1.3.3	0.722	0.000	0.3	Valid

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018

Dari tabel 3.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Hasil uji reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel.

**Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel**

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.809	Reliabel
2	Kompensasi Karyawan (X2)	0.737	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.848	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018

Dari tabel 3.5 diketahui bahwa nilai dari alpha *cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

## H. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini selanjutnya akan dikelola dan dianalisis dengan cara sebagai berikut :

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2009:147), “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud

membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi”. Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah menjadi tabel-tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif.

## 2. Analisis Statistik Inferensial

Sugiyono, (2009:148) menyatakan, “statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Penggunaan analisis inferensial ini dapat diperoleh informasi yang banyak sehingga dari hasil analisis inferensial ini dapat digunakan sebagai dasar melakukan generalisasi. Adapun langkah-langkah analisis inferensial dapat melibatkan berbagai pengujian data dengan bantuan program SPSS *ver. 25* sebagai berikut :

### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengenai persyaratan yang mendasari penerapan model persamaan analisis regresi liner berganda meliputi :

#### 1) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti, di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi, dikemukakan oleh Gujarati, (2012:157). Untuk menentukan multikolinearitas yaitu dengan :

##### a) Nilai *Tolerance*

Nilai *Tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik. Besaran umum untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah  $< 0,10$ .

b) Nilai *Variance Infation Factor* (VIF)

Nilai *Variance Infation Factor* (VIF) adalah faktor infasi penyimpangan baku kuadrat. Jika nilai VIF  $>10$  maka terdapat persoalan multikolinearitas diantara variabel bebas. Tetapi apabila nilai VIF  $<10$  maka tidak terdapat persoalan multikolinearitas diantara variabel bebas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009:105) menyatakan, “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas”. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) untuk variabel bebas dan nilai residualnya (SRESID). Jika pada *scatterplot* titik-titiknya menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola tertentu, maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009:160) menyatakan, “Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal”. Pengujian asumsi normalitas untuk data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang memiliki nilai probabilitas signifikan . 0,05 (5%).

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

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

Keterangan :	
Y	= variabel kinerja karyawan
a	= konstanta
b <sub>1</sub>	= koefisien regresi dari X <sub>1</sub>
b <sub>2</sub>	= koefisien regresi dari X <sub>2</sub>
X <sub>1</sub>	= variabel kompensasi karyawan
X <sub>2</sub>	= variabel lingkungan kerja
e	= error atau sisa

Pengujian dilaksanakan pada  $\alpha = 0,05$  dengan cara menilai probabilitas dari hasil olahan *SPSS for Windows* versi 25. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan alternatif yang didasarkan pada probabilitas dibawah 5% ( $P < 0,05$ ), yaitu :

- Jika probabilitas terhitung  $P < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak /  $H_a$  diterima.
- Jika probabilitas terhitung  $P > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima /  $H_a$  ditolak.

### 4. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Simultan (uji F)

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, signifikan atau tidak secara simultan dapat diuji dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2008:266) :

$$F = \frac{R^2 (N - k - 1)}{K(1 - R^2)}$$

Keterangan :	
F	= harga F sebagai uji keberartian regresi
R	= koefisien korelasi ganda
K	= jumlah variabel independen
N	= jumlah anggota sampel

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai probabilitas F hitung, nilai  $p \leq 0,05$ , maka hal ini berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Untuk dapat menolak hipotesis, pengujian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas F hitung.
- b) Jika  $p \geq 0,05$ , maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Bila ditolak berarti variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (uji  $t$ )

Uji  $t$  ini dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh yang paling signifikan diantara variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasan (2008:108), rumus yang digunakan untuk menghitung uji  $t$  adalah :

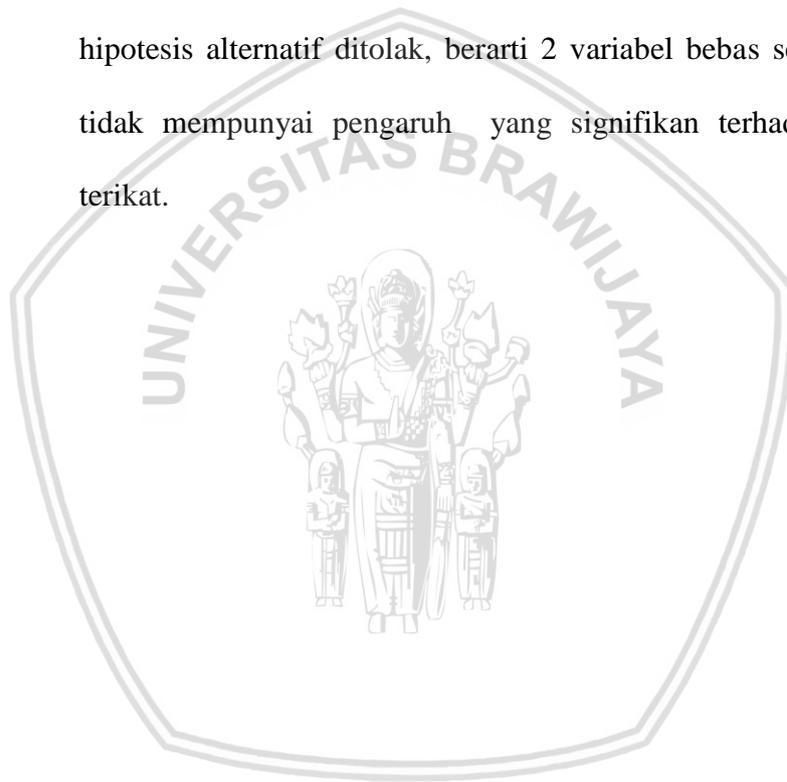
$$t_0 = \frac{b_1 - B_1}{S_b} \quad I = 1,2,3, \dots$$

Keterangan :

- $t_0$  :  $t$  hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan  $t$  tabel  
 $b$  : koefisien regresi 1,2,3  
 $S_b$  : simpangan baku koefisien regresi  $b$ , jika terdapat 2 variabel bebas, maka terdapat  $S_{b1}$  dan  $S_{b2}$

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Jika probabilitas t hitung  $p \leq 0,05$ , maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hipotesis alternatif diterima berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika probabilitas t hitung  $p \geq 0,05$ , maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, berarti 2 variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

Awal berdirinya PG. Kreet Baru yaitu pada tahun 1906, didirikan oleh pemerintah Hindia Belanda, kemudian dibeli oleh Oei Tiong Ham Concern. Pada masa perang di tahun 1947, PG. Kreet Baru mengalami kerusakan sehingga tidak dapat beroperasi lagi. Pada tahun 1953 atas desakan IMA PETERMAS (Indonesia Maskapai Andal Koperasi Pertanian Tebu Rakyat Malang Selatan), maka diadakan perbaikan oleh Oei Tiong Ham Concern yang bekerja sama dengan Bank Industri Negara.

PG. Kreet Baru sudah dapat memproduksi gula dengan kualitas Superior High Sugar (SHS) di tahun 1957, dimana semenjak pembangunan kembali hanya mampu memproduksi High Sugar (HS). Tahun 1961 pemerintah RI mengambil alih semua perusahaan Oei Tiong Ham Concern, sedangkan kegiatan perusahaan tetap berjalan dibawah pengawasan Menteri / Jaksa Agung RI. Perusahaan dan pengelolaan atas harta kekayaan ex.Oei Tiong Ham Concern, diserahkan dari Menteri / Jaksa Agung RI Kepada menteri Urusan Pendapatan, Pembiayaan dan Pengawasan (P3) sekarang Departemen Keuangan RI. Pada tahun 1964, oleh Departemen Keuangan RI dibentuk PT. Perusahaan Perkembangan Ekonomi Nasional (PPEN) Rajawali

Nusantara Indonesia disingkat PT. Rajawali Nusantara Indonesia yang merupakan BUMN untuk melanjutkan usaha ex.Oei Tiong Ham Concern.

Pada tahun 1968 kapasitas giling PG. Kreet Baru sudah bisa mencapai 1.600 TCD (Tone Cane per-Day). Dengan fasilitas pemerintah dalam rangka penanaman modal dalam negeri, maka kapasitas giling ditingkatkan menjadi 2.000 TCD. Hal ini disebabkan oleh adanya perbaikan dan penggantian mesin-mesin yang sudah tua pada tahun 1974. Pembangunan PG. Kreet Baru II terjadi pada tahun 1976 untuk menggantikan pabrik yang lama. Tetapi atas permintaan gubernur, maka pabrik gula yang lama tetap beroperasi, sehingga kapasitas menjadi 5.000 TCD dan PG. Kreet Baru memiliki (dua) unit pabrik yaitu PG. Kreet Baru I dan PG. Kreet Baru II. Total tanaman tebu rakyat yang bisa dilayani menjadi 12.000 ha. Pada tahun 1982 s/d sekarang, kapasitas giling PG. Kreet Baru I dan II sebesar 6.4000 TCD, dimana PG. Kreet Baru I mempunyai kapasitas giling sebesar 2.800 TCD sedangkan PG. Kreet Baru II memiliki kapasitas giling sebesar 3.600 TCD. Sekarang PG. Kreet Baru I mempunyai kapasitas giling 3.500 TCD dan PG. Kreet Baru II sebesar 6.500 TCD (*Expendable* total kapasitas menjadi 10.000 TCD).

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

### a. Visi

Sebagai perusahaan terbaik dalam bidang argo industri, siap menghadapi tantangan dan unggul dalam kompetisi global, bertumpu pada kemampuan sendiri (*own capabilities*).

b. Misi

Menjadi perusahaan dengan kinerja terbaik dalam bidang agro industri, yang dikelola secara profesional dan inovatif dengan orientasi kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang prima (*excellent customer service*) sebagai karya sumberdaya manusia yang handal, mampu tumbuh dan berkembang memenuhi harapan pihak-pihak berkepentingan terkait (*stakeholders*).

c. Tujuan Perusahaan

- 1) Melaksanakan dan menunjang program pembangunan ekonomi nasional yang berorientasi global, khususnya disektor agro industri.
- 2) Memiliki pertumbuhan revenue di atas rata – rata agro industri dengan kinerja sangat sehat secara berkesinambungan.
- 3) Menjadi perusahaan 5 terbaik yang bergerak dalam bidang agro industri.
- 4) Memiliki pelayanan pelanggan yang prima (*excellent customer service*).
- 5) Unggul dalam menghadapi kompetisi pasar bebas dalam globalisasi
- 6) Menjadi tempat berkarya yang aman dan nyaman bagi profesional yang berdedikasi tinggi.

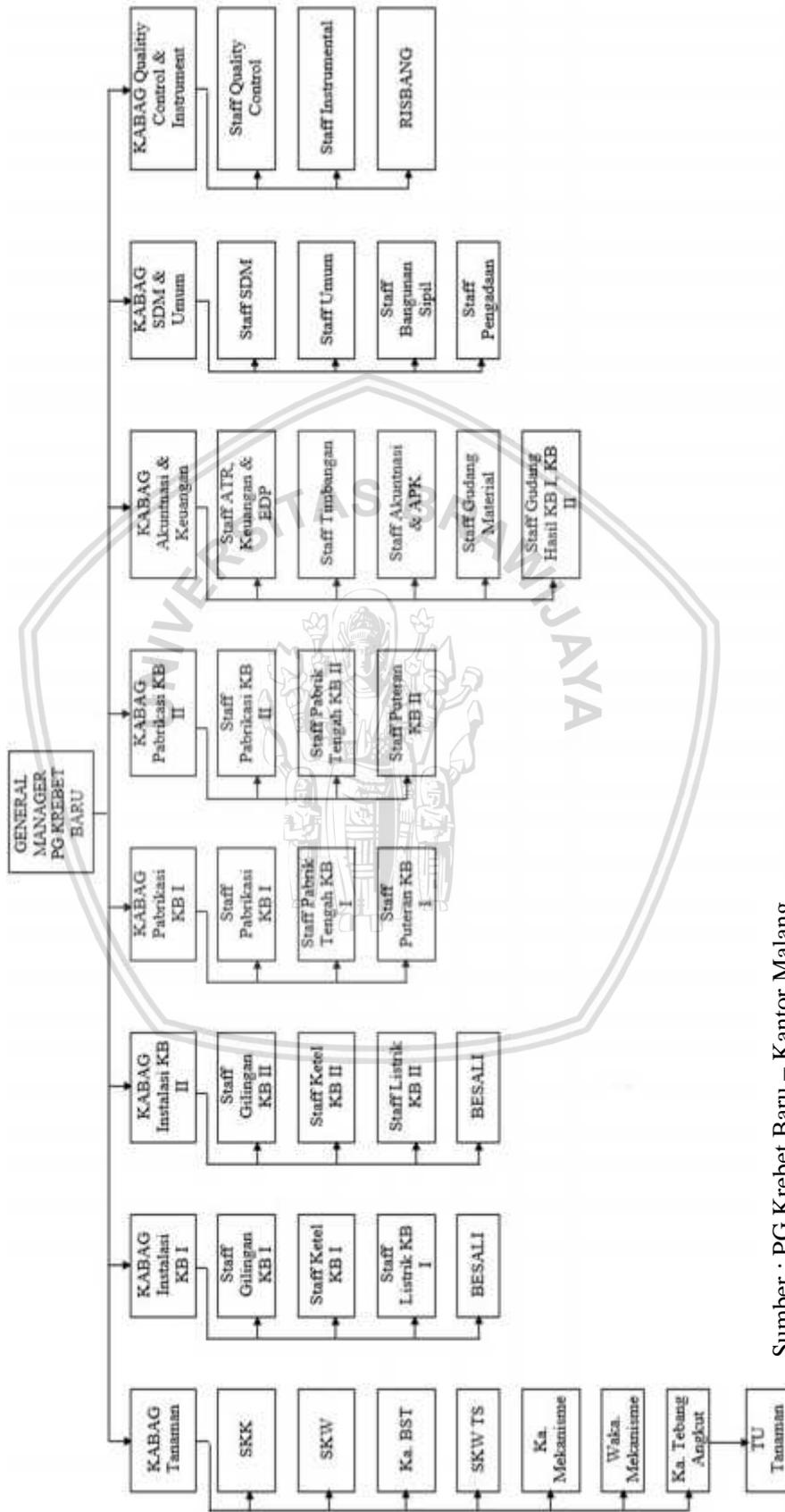
d. Budaya Perusahaan

- 1) Takwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Jujur dan adil
- 3) Rendah hati
- 4) Terbuka
- 5) Saling menghormati
- 6) Profesionalisme

**3. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lainnya dan bagaimana hubungan aktifitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan. Dalam penelitian ini struktur organisasi PG. Krebet Baru – Kantor Krebet adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi PG Kerebet Baru-Kantor Malang



Sumber : PG Kerebet Baru – Kantor Malang

#### 4. Uraian Tugas Jabatan

Secara garis besar tugas dari masing-masing pejabat pada PG Krebbe Baru- Kantor Malang adalah sebagai berikut :

##### a. General Manager

General Manager adalah wakil dierksi yang dikuasainya. Direksi adalah pimpinan dari suatu perusahaan yang menguasai beberapa buah pabrik.

- 1) Fungsi : Mengelola perusahaan secara keseluruhan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh direksi.
- 2) Tugas :
  - a) Merumuskan sasaran dalam kerangka tujuan yang telah ditetapkan
  - b) Menetapkan strategi untuk mencapai sasaran perusahaan
  - c) Membantu direksi dalam menyusun rencana jangka panjang perusahaan
  - d) Melaksanakan kebijakan direksi dalam bidang keuangan, SDM, produksi, teknik dan umum
  - e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditentukan direksi
- 3) Wewenang :
  - a) Memilih dan menetapkan strategi untuk mencapai sasaran perusahaan
  - b) Mengendalikan pelaksanaan anggaran perusahaan
  - c) Mengangkat dan memberikan karyawan non-staff perusahaan

4) Tanggung Jawab :

- a) Tercapainya sasaran yang telah ditetapkan
- b) Penjagaan terhadap rahasia perusahaan
- c) Tercapainya suasana kerja yang baik dalam perusahaan

b. Kabag SDM dan Umum

1) Fungsi : Membantu General Manager dalam melaksanakan kebijakan direksi dan ketentuan-ketentuan administrator dalam bidang personalia dan umum

2) Tugas :

- a) Melaksanakan rekrutmen calon karyawan perusahaan
- b) Melaksanakan ketentuan-ketentuan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan pengembangan karyawan
- c) Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh General Manager

3) Wewenang :

- a) Menyelenggarakan rekrutmen calon karyawan perusahaan
- b) Menghitung tunjangan dan jaminan sosial karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- c) Menetapkan anggaran untuk pengembangan SDM yang akan diusulkan oleh General Manager

4) Tanggung Jawab :

- a) Ketelitian perhitungan gaji, upah, serta intensif karyawan
- b) Kelancaran pelaksanaan rekrutmen calon karyawan

c) Ketelitian dan kebenaran administrasi karyawan

c. Kabag Akuntansi dan Keuangan

1) Fungsi : Melaksanakan kebijakan direksi dan ketentuan administrator dalam bidang anggaran keuangan, akuntansi, umum dan personalia serta memimpin bagian tata usaha dan keuangan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

2) Tugas :

a) Merencanakan peredaran keuangan dan memantau realisasi serta mengadakan analisis atau penyimpanannya

b) Melaksanakan, penerimaan, pengeluaran, dan penyimpanan perusahaan

c) Melaksanakan pengolahan data akuntansi untuk menghasilkan informasi keuangan bagi pihak-pihak yang memerlukan

d) Melaksanakan kebijakan penggajian karyawan, kesejahteraan, pelayanan dan kesehatan kerja sejalan dengan peraturan yang berlaku

e) Menyusun rencana anggaran yang akan diusulkan kepada direksi

3) Wewenang :

a) Menolak pengeluaran dan penerimaan data yang tidak sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku

b) Meminta informasi yang diperlukan dalam rangka tugas yang berhubungan dengan pengolahan data akuntansi dari kepala bagian dan kepala seksi dalam perusahaan



- c) Menetapkan cara-cara pelaksanaan, penarikan dan penempatan karyawan non-staff
- d) Menetapkan rencana anggaran yang akan diusulkan kepada administrator
- e) Meminta pertanggungjawaban mengenai pelaksanaan wewenang yang didelegasikan kepada bawahannya

d. Kabag Tanaman

- 1) Fungsi : melaksanakan kebijakan direksi dan ketentuan general manager dalam bidang pengadaan tebu, pemeriksaan areal tebu, sarana angkutan, penyuluhan dan bimbingan kultural teknis.
- 2) Tugas :
  - a) Mengadakan penyuluhan kepada para petani tebu
  - b) Mengadakan pendaftaran areal tebu yang akan digiling
  - c) Mengadakan pemeriksaan areal
  - d) Memberikan bimbingan kultur teknis kepada para petani tebu
  - e) Mengadakan penebangan tebu
  - f) Menggarap kebun percobaan
- 3) Wewenang :
  - a) Menyusun program-program kerja untuk mencapai target-target areal lahan hasil tebu bibit dan hasil tebu giling yang ditetapkan oleh administrator
  - b) Mengawasi pelaksanaan penanaman dan penebangan tebu

- c) Menyusun laporan rutin dan insidental tentang kegiatan bagian tanaman
- d) Mengadakan hubungan yang terkait dengan program tebu rakyat instensifikasi (TRI)
- e. Kabag Instalasi I dan II
  - 1) Fungsi : Membantu general manager dalam melaksanakan kebijakan direksi dan ketentuan administrator dalam pengoperasian, pemeliharaan, reparasi mesin, equipment pabrik, lori, loko, kendaraan, traktor, pompa dan bangunan. Juga pada penyediaan tenaga listrik dan memimpin bagian instalasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
  - 2) Tugas :
    - a) Melaksanakan pemeliharaan dan reparasi mesin dan peralatan pabrik sehingga siap dioperasikan
    - b) Mempertahankan operasi mesin dan peralatan pabrik untuk menjaga kontinuitas bahan guna memenuhi kebutuhan pabrik
    - c) Bekerja sama dengan kepala bagian tanaman dalam melakukan pengolahan, pemeliharaan dan reparasi lori, loko, pompa dan traktor
    - d) Melaksanakan pengolahan, pemeliharaan dan reparasi kendaraan perusahaan
  - 3) Wewenang :
    - a) Mengatur penggunaan mesin, peralatan dan bangunan pabrik untuk kebutuhan perusahaan

- b) Dalam masa giling dapat mneghentikan proses jika dipandang perlu dan harus segera melaporkan kepada kepala pabrik
- c) Menetapkan rancangan anggaran bagiannya yang diusulkan kepada kepala pabrik

f. Kabag *Quality Control* dan Instrument

- 1) Fungsi : Membantu general manager dalam melaksanakan kewajiban direksi dan ketentuan administrator dan memipin bagaimana untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- 2) Tugas :
  - a) Melaksanakan produksi gula
  - b) Mengawasi mutu, penimbangan dan pengemasan gula
  - c) Mengendalikan proses produksi gula agar memenuhi target
  - d) Membantu kepala pabrik dalam pengadaan bahan pembantu
  - e) Menjaga kelancaran proses produksi gula
  - f) Menghitung kebenaran angka-angka rendemen dan daftar bagi hasil gula petani
  - g) Membantu bagian instalasi dalam peralatan dan pemeliharaan mesin- mesin diluar mesin giling
  - h) Melaporkan kegiatan yang berhubungan dengan pengolahan gula kepada instalasi pemerintah yang terkait
  - i) Membantu rancangan anggaran pabrikasi untuk diajukan kepada kepala pabrik

- j) Memonitori dokumen-dokumen dan laporan-laporan atas dasar sistem wewenang yang berlaku
- 3) Wewenang :
- a) Menghentikan proses produksi jika dipandang perlu dan melaporkannya kepada kepala pabrik
  - b) Menyusun laporan rutin dan insidental mengenai bagian pabrik
  - c) Menetapkan anggaran yang akan diusulkan kepada kepala pabrik
  - d) Memberi otoritas atas dokumen dan laporan sesuai dengan sistem wewenang yang berlaku

## B. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden menguraikan tentang identitas responden terkait dengan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja responden. Identitas responden diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada 50 responden yaitu PG Kribet Baru – Kantor Malang.

### 1. Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 :

**Tabel 4.1 Distribusi Usia Responden**

Usia	Jumlah	Presentase
> 40 Tahun	43	86%
30 – 40 Tahun	6	12%
< 30 Tahun	1	2%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa, jumlah responden terbanyak ada pada usia > 40 tahun, yaitu sebanyak 43 orang atau 86%. Jumlah responden terbanyak kedua ada pada usia 30 – 40 tahun, yaitu sebanyak 6 orang atau 12%. Jumlah responden

paling sedikit pada usia < 30 tahun, yaitu sebanyak 1 orang atau 2%. Dari data tersebut, rata-rata karyawan yang bekerja di PG Kretet Baru – Kantor Malang memiliki usia yang sudah tua.

## 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2

**Tabel 4.2 Distribusi Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presnetase
Pria	44	88%
Wanita	6	12%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Data tabel 4.2 menunjukkan bahwa, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebesar 44 orang (88%) dan sisanya sebesar 6 orang (12%) mempunyai jenis kelamin perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PG Kretet Baru – Kantor Malang berjenis kelamin laki-laki.

## 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran umum responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada

tabel 4.3 :

**Tabel 4.3 Distribusi Pendidikan Responden**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	34	68%
Diploma	7	14%
Sarjana	9	18%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa, sebagian besar responden pendidikan terakhirnya adalah SMA/SLTA yaitu sebanyak 34 orang responden (68%) dari jumlah responden. Sebanyak 9 orang responden (18%) pendidikan terakhirnya adalah Sarjana. Sebanyak 7 orang responden (14%) pendidikan terakhirnya adalah Diploma. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PG Kribet Baru – Kantor Malang memiliki tingkat pendidikan SMA.

#### 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada

tabel 4.4 :

**Tabel 4.4 Distribusi Masa Kerja Responden**

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 5 Tahun	15	30%
6-10 Tahun	27	54%
> 10 Tahun	8	16%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Data pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa, jumlah karyawan yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun adalah masa kerja terbanyak dengan jumlah 27 orang (54%). Masa kerja < 5 tahun adalah masa kerja terbanyak kedua yaitu 15 orang (30%), dan selanjutnya masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 8 orang (16%).

### C. Analisis Data

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi responden berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti.

Variabel yang diteliti antara lain Lingkungan Kerja (X1), variabel Kompensasi Karyawan (X2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Berikut persentase distribusi untuk masing-masing item penelitian berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PG Kreet Baru – Kantor Malang.

#### a. Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PG Kreet Baru – Kantor Malang, distribusi frekuensi pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

	SS		S		R		TS		STS		Mean	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator
X1.1.1	6	12	38	76	6	12	0	0	0	0	4.00	3.98 (X1.1)
X1.1.2	3	6	38	76	7	14	2	4	0	0	3.84	
X1.1.3	7	14	39	78	3	6	1	2	0	0	4.04	
X1.1.4	6	12	38	76	5	10	1	2	0	0	3.98	
X1.1.5	9	18	37	74	4	8	0	0	0	0	4.10	
X1.1.6	9	18	31	62	9	18	1	2	0	0	3.96	
X1.2.1	15	30	35	70	0	0	0	0	0	0	4.30	4.16 (X1.2)
X1.2.2	8	16	36	72	5	10	1	2	0	0	4.02	
<i>Grand Mean</i>											4.07	

Sumber : Data Primer, diolah pada 2018

#### Keterangan :

- X1.1 = Lingkungan Kerja Fisik
- X1.2 = Lingkungan Kerja Non Fisik
- X1.1.1 = Pencahayaan di tempat kerja tidak menyilaukan
- X1.1.2 = Distribusi cahaya di tempat kerja merata
- X1.1.3 = Warna ruangan di tempat kerja tidak mengganggu mata
- X1.1.4 = Ventilasi udara di tempat kerja memberi aliran udara yang baik
- X1.1.5 = Tempat kerja saya tidak berisik dari suara luar-luar kantor
- X1.1.6 = Ruang kerja saya tertata dengan baik
- X1.2.1 = Hubungan atasamn dengan bawahan harmonis
- X1.2.2 = Rekan kerja saya bisa diajak bekerja sama

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 50 responden untuk item pertama yaitu pencahayaan di tempat kerja tidak menyilaukan dapat diperoleh jawaban 6 responden atau 12% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 76%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,00 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa pencahayaan di tempat kerja tidak mengganggu aktifitas kerja karyawan.

Untuk item kedua yaitu distribusi cahaya di tempat kerja merata dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 6%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 76%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 4%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,84 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa distribusi cahaya sudah merata dan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk item ketiga yaitu warna ruangan tempat bekerja tidak mengganggu mata dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 14%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 78%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,04 masuk

dalam kategori baik, yang berarti bahwa warna ruangan di tempat kerja tidak mengganggu kinerja karyawan.

Untuk item keempat yaitu ventilasi udara di tempat kerja memberi aliran udara yang baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 12%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 76%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,98 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa udara yang mengalir pada ruangan tempat bekerja karyawan sudah teralirkan dengan baik.

Untuk item kelima yaitu tempat kerja saya tidak berisik dari suara-suara luar kantor dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 18%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 74%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,10 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa tempat kerja sudah kedap suara dan tidak bising.

Untuk item keenam yaitu ruangan kerja saya tertata dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 18%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 62%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden atau 18%, yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,96 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa ruangan kerja para karyawan sudah ditata dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman.

Untuk item ketujuh yaitu hubungan atasan dengan bawahan harmonis dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 30%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 70%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,30 masuk dalam kategori cukup baik, yang berarti bahwa atasan dan bawahan memiliki hubungan yang terjalin harmonis.

Untuk item kedelapan yaitu rekan kerja saya bisa diajak kerja sama dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 16%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 72%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,02 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa sesama rekan kerja sudah mampu untuk diajak bekerja sama.

Skor rata-rata variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 4,03 dengan demikian masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan sudah baik dan dapat menunjang kinerja karyawan.

#### b. Kompensasi Karyawan (X2)

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PG Krebbe Baru – Kantor Malang, distribusi frekuensi pada variabel kompensasi karyawan dapat dilihat pada tabel 4.6 :

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi Karyawan**

	SS		S		R		TS		STS		Mean	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	item	indikator
X2.1.1	10	20	26	52	12	24	2	4	0	0	3.88	3.92 (X2.1)
X2.1.2	11	22	27	54	11	22	1	2	0	0	3.96	
X2.2.1	5	10	35	70	9	18	1	2	0	0	3.88	3.84 (X2.2)
X2.2.2	6	12	34	68	9	18	1	2	0	0	3.90	
X2.2.3	3	6	38	76	9	18	0	0	0	0	3.88	
X2.2.4	3	6	34	68	10	20	3	6	0	0	3.74	
X2.2.5	2	4	38	76	10	20	0	0	0	0	3.84	
<i>Grand Mean</i>											3.88	

Sumber : Data Primer, diolah pada tahun 2018

#### Keterangan :

X2.1 = Kompensasi Langsung

X2.2 = Kompensasi Tidak Langsung

X2.1.1 = Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan

X2.1.2 = Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan

X2.2.1 = Perusahaan memberikan tugas-tugas yang menarik sebagai imbalan untuk karyawan

X2.2.2 = Perusahaan memberikan tantangan baru dalam pekerjaan

X2.2.3 = Perusahaan memberikan tanggung jawab yang menarik kepada karyawan

X2.2.4 = Karyawan mendapat pengakuan perusahaan atas hasil kerja yang telah dilakukan

X2.2.5 = Perusahaan memberikan reward atas pencapaian yang telah dilakukan karyawan

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 50 responden untuk item pertama yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan, diperoleh jawaban sebanyak 10 responden atau 20% yang menyatakan sangat setuju, 26 responden atau 52% yang menyatakan setuju, 12 responden atau 24% yang menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 4% yang menyatakan tidak setuju, 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,88 masuk dalam kategori cukup baik, yang berarti bahwa gaji yang diterima karyawan telah sesuai dengan hasil pekerjaan mereka.

Untuk item kedua yaitu perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 22%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 54%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 responden atau 22%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,96 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa karyawan yang kinerjanya melebihi dari target yang telah ditetapkan akan mendapat insentif dari perusahaan.

Untuk item ketiga yaitu perusahaan memberikan tugas-tugas yang menarik sebagai imbalan untuk karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 10%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 70%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden atau 18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2%,

dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,88 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa perusahaan memberikan tugas yang menarik kepada karyawan sebagai kompensasi.

Untuk item keempat yaitu perusahaan memberikan tantangan baru dalam pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 12%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 68%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden atau 18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,90 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa karyawan mendapat tantangan baru sebagai kompensasi dari perusahaan.

Untuk item kelima yaitu perusahaan memberikan tanggung jawab yang menarik kepada karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 6%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 76%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden atau 18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,88 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa perusahaan memberikan tanggung jawab yang menarik untuk dilakukan karyawan.

Untuk item keenam yaitu karyawan mendapat pengakuan perusahaan atas hasil kerja yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 6%, yang menyatakan setuju sebanyak 34

responden atau 68%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 20%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 6%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,74 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa para karyawan diakui hasil kerjanya oleh perusahaan

Untuk item ketujuh yaitu perusahaan memberikan reward atas pencapaian yang telah dilakukan karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 4%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 76%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 20%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,84 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa karyawan mendapatkan reward atas pencapaian yang telah dilakukan sebagai kompensasi dari perusahaan.

Skor rata-rata variabel kompensasi karyawan ( $X_2$ ) sebesar 3,86 dengan demikian masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan karyawan cukup baik sesuai dengan hasil kinerja karyawan pada perusahaan.

### **c. Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PG Krebbe Baru – Kantor Malang, distribusi frekuensi pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.7 :

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan**

	SS		S		R		TS		STS		Mean	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	item	indikator
Y1.1.1	8	16	33	66	8	16	1	2	0	0	3.96	3.91 (Y1.1)
Y1.1.2	6	12	35	70	6	12	3	6	0	0	3.88	
Y1.1.3	5	10	35	70	10	20	0	0	0	0	3.90	
Y1.2.1	5	10	34	68	8	16	3	6	0	0	3.82	3.83 (Y1.2)
Y1.2.2	6	12	37	74	6	12	1	2	0	0	3.96	
Y1.2.3	6	12	39	78	4	8	1	2	0	0	4.00	
Y1.3.1	10	20	38	76	1	2	1	2	0	0	4.14	4.12 (Y1.3)
Y1.3.2	9	18	35	70	6	12	0	0	0	0	4.06	
Y1.3.3	12	24	34	68	4	8	0	0	0	0	4.16	
<i>Grand Mean</i>											3.95	

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018

**Keterangan :**

- Y1.1 = Kuantitas
- Y1.2 = Kualitas
- Y1.3 = Ketepatan Waktu
- Y.1.1 = Hasil kerja saya sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan
- Y.1.2 = Kuantitas kerja saya mencapai hasil yang maksimum
- Y.1.3 = Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan
- Y.2.1 = Kualitas hasil kerja saya meningkat lebih baik dibandingkan waktu sebelumnya
- Y.2.2 = Mutu hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan
- Y.2.3 = Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
- Y.3.1 = Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
- Y.3.2 = Waktu yang diberikan sudah sesuai dengan bobot pekerjaan yang diberikan
- Y.3.3 = Saya selalu konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan

Diketahui bahwa dari ke 50 responden untuk item pertama yaitu hasil kerja saya sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan, diperoleh jawaban 8 responden atau 16% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 66%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 16%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,96 maka masuk dalam kategori puas, yang berarti

bahwa karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Untuk item kedua yaitu kuantitas kerja saya mencapai hasil yang maksimum dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 12%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 70%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 6%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,88 masuk dalam kategori setuju, yang berarti bahwa karyawan setuju kuantitas yang dihasilkan telah mencapai hasil yang maksimum.

Untuk item ketiga yaitu saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 10%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 70%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 20%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,90 masuk dalam kategori setuju, yang berarti bahwa karyawan setuju jika karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan.

Untuk item keempat yaitu kualitas hasil kerja saya meningkat lebih baik dibandingkan waktu sebelumnya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 10%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 68%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8

responden atau 16%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 6%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,82 masuk dalam kategori setuju, yang berarti bahwa karyawan setuju kualitas hasil kerja karyawan meningkat lebih dibandingkan waktu sebelumnya.

Untuk item kelima yaitu mutu hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 12%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 74%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,96 masuk dalam kategori setuju, yang berarti bahwa karyawan setuju mutu hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Untuk item keenam yaitu saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 12%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 78%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,00 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa karyawan merasa ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup baik.

Untuk item ketujuh yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 76%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,14 masuk dalam kategori setuju, yang berarti bahwa karyawan setuju jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Untuk item kedelapan yaitu waktu yang diberikan sudah sesuai dengan bobot pekerjaan yang diberikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 18%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 70%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,06 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa karyawan merasa waktu yang diberikan sudah baik, sesuai dengan bobot pekerjaan yang diberikan.

Untuk item kesembilan yaitu saya selalau konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 24%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 68%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan rata-

rata item tersebut sebesar 4,06 masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa konsistensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan sudah baik.

Skor rata-rata variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,98 dengan demikian masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang diberikan terhadap perusahaan atau pimpinan sudah baik.

## 2. Analisis Statistik Inferensial

### a. Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linear berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu *SPSS for Windows*, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

#### 1) Hasil Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan, yaitu :

$H_0$  : residual tersebar normal

$H_1$  : residual tidak tersebar normal

Jika nilai sig. (*p-value*) > maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.8 :

**Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63698270
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.083
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018

Dari hasil perhitungan didapat di dapat nilai sig. sebesar 0.200 (dapat dilihat pada table 4.8) atau lebih besar dari 0.05, maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

## 2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linear yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *tolerance* < 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.10 :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0,771	1,296
	Kompensasi Karyawan	0,771	1,296

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas :

- a) *Tolerance* untuk Lingkungan Kerja adalah 0,771
- b) *Tolerance* untuk Kompensasi Karyawan adalah 0,771

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance*  $> 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolineritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- a) VIF untuk Lingkungan Kerja adalah 1,296
- b) VIF untuk Kompensasi Karyawan adalah 1,296

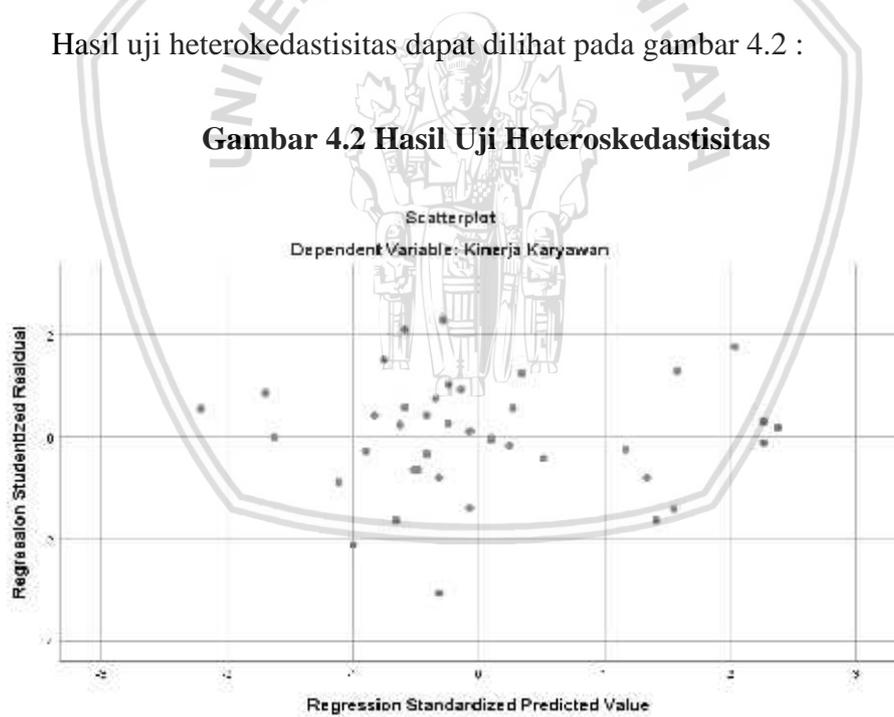
Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar varibel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

### 3) Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedstisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji *scatterplot*. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis :

- a)  $H_0$  : ragam sisaan homogen
- b)  $H_1$  : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2 :



Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogeny (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

#### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan menggunakan bantuan SPSS *for Windows ver. 25* di dapat model regresi seperti pada tabel 4.10 :

**Tabel 4.10 Rekapitulasi Regresi Linier Berganda**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	Keterangan
		B	Beta			
Kinerja Karyawan	Konstanta	6,235		1,299	0,200	Signifikan
	X1	0,577	0,466	3,780	0,000	Signifikan
	X2	0,408	0,309	2,508	0,016	Signifikan
R		: 0,671				
R <sup>2</sup>		: 0,450				
<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>		: 0,426				
F hitung		: 19,211	F tabel :	3,20		
Sig.		: 0,000	t Tabel :	2,012		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018

### 1) Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan pada tabel 4.10 di dapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 6,235 + 0,577 X_1 + 0,408 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta sebesar 6,235 menunjukkan koefisien regresi pada variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebelum atau tanpa adanya pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2).
- b) Kinerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan X1 (Lingkungan Kerja). Jadi apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,577 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- c) Kinerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan X2 (Kompensasi Karyawan). Jadi apabila kompensasi karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,408 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi diatas, dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan kata lain, apabila bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan.

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

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) digunakan nilai  $R^2$ , koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada tabel 4.10 diperoleh hasil  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,450. Artinya bahwa 45% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 55% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan, nilai  $R$  (koefisien korelasi) sebesar 0,671 nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,50-0,69. Hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

### c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

#### 1) Uji F (Simultan)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- a)  $H_0$  ditolak jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$
- b)  $H_0$  diterima jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

Berdasarkan tabel 4.10 nilai  $F$  hitung 19,211. Sedangkan  $F$  tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 ; db residual = 48) adalah sebesar 3,20. Karena  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  yaitu  $19,211 > 3,20$  atau nilai sig.  $F (0,000) < \alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ).

## 2) Uji t (Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) t test antara  $X_1$  (Lingkungan Kerja) dengan  $Y$  (Kinerja Karyawan) menunjukkan  $t \text{ hitung} = 3,780$ . Sedangkan  $t \text{ tabel}$  ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  yaitu  $3,780 > 2,012$  atau  $\text{sig. } t (0,000) < \alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja atau dengan meningkatkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- b) t test antara  $X_2$  (Kompensasi Karyawan) dengan  $Y$  (Kinerja Karyawan) menunjukkan  $t \text{ hitung} = 2,508$ . Sedangkan  $t \text{ tabel}$  ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  yaitu  $2,508 > 2,012$  atau  $\text{sig. } t (0,016) < \alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  (Kompensasi Karyawan) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh

Kompensasi Karyawan atau dengan meningkatkan kompensasi karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)**

###### **a. Lingkungan Kerja (X1)**

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai total rata-rata 4,03 memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja pada PG Kribet Baru – Kantor Malang sudah sangat baik. Pada item pernyataan X1.7 adalah item pernyataan dengan nilai tertinggi sebesar 4,30 yang menggambarkan bahwa hubungan karyawan dengan atasan terjalin dengan baik sehingga menjaga keharmonisan lingkungan kerja pada PG Kribet Baru – Kantor Malang. Sedangkan pada item pernyataan X1.2 didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,84 adalah nilai terkecil dari nilai item lainnya. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan kurang setuju distribusi cahaya merata pada PG Kribet Baru – Kantor Malang, cahaya yang belum merata dapat saja mengganggu aktifitas karyawan dalam melakukan tugas mereka.

b. Kompensasi Karyawan (X2)

Pada analisis deskriptif variabel Kompensasi Karyawan (X2) dengan nilai total rata-rata sebesar 3,86 memberikan gambaran bahwa kompensasi karyawan pada PG Kribet Baru – Kantor Malang berada pada kategori baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada item pernyataan X2.6 dengan nilai rata-rata sebesar 3,74 merupakan nilai terkecil dari nilai item pernyataan lainnya, yang menggambarkan bahwa adanya pengakuan atas hasil kerja yang telah dilakukan karyawan belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan item pernyataan X2.2 dengan nilai rata-rata sebesar 3,96 merupakan nilai terbesar menggambarkan bahwa pemberian insentif sudah sesuai dengan hasil kerja dan hasil target yang telah diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk memayarnya, karena dengan adanya kompensasi dari perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Pada analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai rata-rata sebesar 3,98 menggambarkan bahwa kinerja karyawan pada PG Kribet Baru – Kantor Malang berada pada kategori baik. Pada item pernyataan Y1.4 dengan nilai rata-rata sebesar 3,82 merupakan nilai terkecil dari nilai item pernyataan lainnya menggambarkan bahwa karyawan PG Kribet Baru – Kantor Malang tidak sepenuhnya setuju jika kualitas hasil kerja mereka meningkat dari waktu sebelumnya. Item pernyataan Y1.9 dengan nilai rata-rata sebesar 4,16 merupakan nilai rata-rata tertinggi menggambarkan bahwa mayoritas karyawan

setuju jika mereka konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan. Dengan kesadaran karyawan bahwa konsisten menyelesaikan pekerjaan mereka merupakan suatu dampak positif yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

## 2. Pengaruh Secara Parsial

### a. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil t test antara X1 (Lingkungan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,780. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$ ; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung > t tabel yaitu 3,780 > 2,012 atau sig. t (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh X1 (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja atau dengan meningkatkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja sangat signifikan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Nella Prima Rahmawanti (2014) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” diketahui pula bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan baik berupa fisik dan non fisik. Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2009:26) disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik

meliputi penerangan, warna, udara, suara, ruangan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2005: 139), “Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan”. Seseorang akan merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerjanya tertata rapi dan bersih, warna-warna cat dinding kantor yang serasi, udara tidak lembab dan saluran udara lancar serta penerangan kantor yang memadai. Bekerja pun akan lebih tenang jika lingkungan kerja tidak bising, tidak ada suara-suara yang mengganggu konsentrasi kerja sehingga tidak akan menurunkan kualitas kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil t test antara X2 (Kompensasi Karyawan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,508. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$ ; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,508 > 2,012$  atau  $\text{sig. } t(0,016) < \alpha = 0.05$  maka pengaruh X2 (Kompensasi Karyawan) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Karyawan atau dengan meningkatkan kompensasi karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Hal ini menunjukkan bahwa PG Kreet Baru – Kantor Malang, seperti pemberian gaji atau upah penting adanya diberikan kepada karyawan serta tunjangan-tunjangan yang diberikan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Besarnya insentif sesuai tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan juga memperoleh rasa dihargai untuk diri sendiri. Dengan begitu karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka secara maksimal.

Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi karyawan berbanding lurus dengan kinerja karyawan atau signifikan secara parsial. Apabila kompensasi karyawan diperusahaan ditingkatkan maka akan berpengaruh besar pula terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu oleh Stefanus Andi Pratama (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” diketahui pula bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh Riva’I (2004:155) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku yang mempengaruhi kinerja”. Jadi kompensasi juga penting untuk karyawan karena merupakan potensi yang berpengaruh dalam membentuk kinerja karyawan. Program kompensasi dirancang untuk memberi imbalan kepada karyawan untuk tugas-tugas, pekerjaan dan tanggung jawab karyawan yang ditunjukkan. Dengan ditingkatkannya kompensasi karyawan maka dapat dipastikan kinerja karyawan juga akan meningkat.

### 3. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka hipotesis yang menyatakan pada uji F dengan tingkat signifikansi atau tingkat kesalahan sebesar 0,05 atau 5%. Dapat diketahui bahwa  $H_1$  terdapat pengaruh simultan dari Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2). Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan  $F_{hitung}$  sebesar 19,211. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 ; db residual = 48) adalah sebesar 3,20. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $19,211 > 3,20$  atau nilai sig. F (0,000)  $< \alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Ini berarti kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X1) yang terdiri dari 8 item yaitu pencahayaan di tempat kerja tidak menyilaukan, distribusi cahaya di tempat kerja merata, warna ruangan di tempat kerja tidak mengganggu mata, ventilasi udara di tempat kerja memberi aliran udara yang baik, tempat kerja saya tidak berisik dari suara luar-luar kantor, ruangan kerja saya tertata dengan baik, hubungan atasan dengan bawahan harmonis, rekan kerja bisa diajak bekerja sama dan selanjutnya variabel Kompensasi Karyawan (X2) yang terdiri dari 7 item yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan, perusahaan memberikan insentif apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, perusahaan memberikan tugas-tugas yang menarik sebagai imbalan untuk karyawan, perusahaan memberikan tantangan baru dalam pekerjaan, perusahaan memberikan tanggung jawab yang menarik kepada karyawan, karyawan

mendapat pengakuan perusahaan atas hasil kerja yang telah dilakukan, perusahaan memberikan reward atas pencapaian yang telah dilakukan karyawan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 45% dan sisanya sebesar 55% akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya dalam penelitian ini, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,671, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2) dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,50-0,69. Hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2) dengan Kinerja Karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Kinerja Karyawan pada PG Krebbe Baru – Kantor Malang juga akan mengalami peningkatan.

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PG Krebbe Baru – Kantor Malang karena perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang baik meliputi pencahayaan di tempat kerja tidak menyilaukan, distribusi cahaya di tempat kerja merata, warna ruangan di tempat kerja tidak mengganggu mata, ventilasi udara di tempat kerja memberi aliran udara yang baik, tempat kerja saya tidak berisik dari suara luar-luar kantor, ruangan kerja tertata dengan baik, hubungan atasan dengan bawahan harmonis dan hubungan antara rekan kerja yang terjalin dengan baik.

Alasan pemberian kompensasi kerja di PG Kretet Baru – Kantor Malang adalah diberikannya rasa adil dan layak bagi karyawan sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi karyawan merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka dan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini diperkuat dengan pendapat menurut Riva'I (2004:155) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku yang mempengaruhi kinerja”. Jadi kompensasi merupakan variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, dengan ditingkatkannya kompensasi karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2), sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Berdasarkan analisis deskriptif data jawaban responden diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X1) yang ada di PG Kreet Baru – Kantor Malang memiliki nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 4,07. Sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) yang ada di PG Kreet Baru – Kantor Malang dinilai sangat baik. Sedangkan untuk Kompensasi Karyawan (X2) yang ada di PG Kreet Baru – Kantor Malang berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui memiliki rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,88. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Karyawan (X2) yang ada di PG Kreet Baru – Kantor Malang dinilai baik. Kemudian untuk Kinerja Karyawan (Y) PG Kreet Baru – Kantor Malang memiliki nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,95. Hasil tersebut berarti bahwa Kinerja Karyawan (Y) PG Kreet Baru – Kantor Malang dalam kriteria baik.
2. Pengaruh secara simultan variabel bebas yakni Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2) terhadap Kinera Karyawan dianalisis menggunakan uji F. Pada hasil analisis diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $19,211 > 3,20$ )



atau nilai sig. F (0,000) < = 0.05 maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2). Pada hasil analisis regresi linier berganda diketahui nilai  $R^2 = 0,450$ , yang berarti besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 45%.

3. Pengaruh secara parsial variabel bebas yakni Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan dianalisis menggunakan uji t. Berdasarkan pengujian tersebut diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 3,780 dengan signifikansi sebesar 0,000, sedangkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi Karyawan adalah sebesar 2,508 dengan signifikansi sebesar 0,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel masing-masing memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi < = 0,05 yang berarti bahwa kedua variabel *independent* tersebut masing-masing (secara parsial) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi

Karyawan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi mampu mempengaruhi dan meningkatkan Kinerja Karyawan, sehingga kondisi lingkungan kerja dan kompensasi karyawan tersebut patut untuk dipertahankan oleh pihak PG Krebet Baru – Kantor Malang. Selain itu, pada hasil analisis deskriptif diketahui bahwa Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,95 yang berarti bahwa Kinerja Karyawan pegawai PG Krebet Baru – Kantor Malang masih dapat dimaksimalkan.
2. Pada penelitian ini diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,450 yang berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PG Krebet Baru – Kantor Malang adalah sebesar 45%. Sedangkan 55% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel *independent* lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Untuk pihak perusahaan diharapkan agar dapat mempertahankan ataupun meningkatkan lingkungan kerja agar kinerja karyawannya menjadi lebih baik lagi. Walaupun kompensasi dan kinerja karyawan di PG Krebet Baru – Kantor Malang sudah tergolong baik.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ahyari, Agus. (1999). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi Kelima. Cetakan Keduabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ballback, J dan Slater, J. (1999), *Membuka Potensi Karier*, Seri Pengembangan Diri dan Karier No, 1. Jakarta: PT Pustaka Binaman.
- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19*, ed.5. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. (2012). *Ekonometrika Dasar*. Ed.6. Jakarta : Erlangga
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi2. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Penigkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grafindo
- Hasan, Ali. (2008). *Marketing*. Yogyakarta : Media Utama.

- Hasibuan, SP, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Kelimabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jogiyanto. (2008). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafriz; Aida Yitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, L. R. J. H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, L. R. dan J. H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2002). *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R, Weyne, and Noe, Robert, M. (1993). *Human Resource Management*, USA, Massahustts: Allyn & Bacon.
- Narbuko, A. A. (2013). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta 13220: PT Bumi Aksara.
- Nazir, Mohammad. (2003). *Metode Penelitian*. Edisi Pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nazir, Mohammad. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghali Indonesia.
- Nitisemito, Alex. (2000). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. (2005). *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. (2009). *Skala Pnegukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta,
- Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga

- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. Edisi 1. Cetakan 1. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : STIE TKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan. (2008). *Metode Penelitian Survey, Cetakan Kesembilan belas*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung. Alfabeta.
- Supranto, J. (2000). *Statistik (Teori dan Aplikasi)*. Edisi Keenam. Jakarta : Erlangga.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju

### **Jurnal**

- MAN, Fahrian. (2013). Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Malang, Universitas Brawijaya, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Skripsi*.
- Ningrum, Nadiya Lifa. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Malang, Universitas Brawijaya, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Skripsi*.

Pratama, Stefanus Andi. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Malang, Universitas Brawijaya, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Skripsi*.

Widyatmini dan Luqman Hakim. (2008). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 13(2): h:163-171.

